



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de la
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Regional
Hermilio Valdizán de Huánuco, 2023**

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en
Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales**

Presentado por:

Autora: León Rojas, Nerina Leini

Código ORCID:

Asesora: Mg. Yurik Anatoli Suárez Valderrama


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Línea de Investigación General

Salud y bienestar

Lima – Perú

2023

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

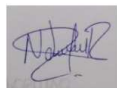
Yo, ... **LEON ROJAS NERINA LEINI** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, 2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama.

DNI ... 40704687 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:271919993 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 1

LEON ROJAS NERINA LEINI Nombres y apellidos del Egresado

DNI:76670818



Firma de autor 2

DNI:

Firma

Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama.

DNI: 40704687

Lima, ...02...de.....octubre..... de.....2023...

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de la unidad
cuidados intensivos neonatales del Hospital Regional Hermilio Valdizán
de Huánuco, 2023

DEDICATORIA

A Dios por su infinita bondad y amor, que me ha permitido llegar hasta este momento.

A mis padres que me apoyaron día a día a cumplir mis objetivos, por inculcarme valores que cada día me hacen una persona de bien, A mi hermana mayor, Nayli, por ser un ejemplo en mi vida, a mi hermanita menor, Damaris y a mi sobrina Franchezca por ser un motivo más para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios quien me dio la vida y me lleno de bendiciones. A mis padres que me apoyaron día a día a cumplir mis objetivos y por haberme brindado su confianza en todo momento, y por su amor incondicional. A mi asesora por su tiempo, paciencia, enseñanza, apoyo y experiencia para guiarme y así culminar mi tesis. A la Universidad Norbert Wiener por acogerme durante el tiempo de estudio de segunda especialidad, y brindarme la oportunidad de realizar mi tesis y así poder contribuir al desarrollo de mi carrera profesional. A mis docentes; quienes me inculcaron valores y me guiaron por un buen camino, gracias por sus enseñanzas y apoyo que me han brindado durante mi preparación profesional de segunda especialidad. Al personal de Enfermería de la UCIN del Hospital Hermilio Valdizán Medrano por el apoyo y colaboración brindada para culminar con éxito el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE	5
1. EL PROBLEMA	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.1. Formulación del problema	9
1.1.1. Problema general	9
1.1.2. Problemas Específicos	9
1.2. Objetivos de la investigación	10
1.2.1. Objetivo General	10
1.2.2. Objetivos Específicos	10
1.3. Justificación de la investigación	10
1.3.1. Teórica	10
1.3.2. Metodológica	11
1.3.3. Práctica	11
1.4. Delimitaciones de la investigación	11
1.4.1. Temporal	11
1.4.2. Espacial	11

	7
1.4.3. Población o unidad de análisis	12
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Formulación de hipótesis	28
2.3.1. Hipótesis General	28
2.3.2. Hipótesis Específicas	28
3. METODOLOGÍA	30
3.4. Diseño de la investigación	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción de instrumentos	34
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	37
5. REFERENCIAS	38

	8
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Instrumentos	51
Anexo 3: Validez del instrumento	55
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	56
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	59

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2022 reportó solo 12 000 millones de días de trabajo como consecuencia del agravamiento de la salud mental. Incluso, el costo estimado para la economía global bordea el billón de dólares y cerca del 15% de adultos en edad para trabajar han experimentado trastornos, incluyendo el síndrome de Burnout (1). Esto refuerza la cultura preventiva y la consejería psicológica para los afectados. Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que es imprescindible transitar de las buenas decisiones a los hechos y esto demanda de los gestores no solo una inversión, sino fundamentalmente una decisión política (2).

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral del enfermero(a) la situación no es precisamente halagadora, a pesar del reconocimiento de su labor durante la pandemia causada por la COVID-19. De acuerdo con la OMS, casi el 80% del personal está integrado por mujeres, aunque paradójicamente pocas ocupan puestos directivos en el sector salud (3). Es decir, los varones numéricamente son menos, pero su presencia en la dirección es muy superior. Por su parte, la OIT respalda la implementación de medidas concretas y urgentes para mejorar la satisfacción del personal, por ejemplo: mejorar las condiciones laborales mediante remuneraciones justas, respeto, seguridad y salud en el trabajo (4).

En el Perú, el impacto inicial de la pandemia en enfermeros(as) fue muy duro. De acuerdo con el Colegio de Enfermeros (5), se reportó 6 mil 500 casos de contagio y 86 fallecidos. En estas circunstancias adversas la ansiedad, la incertidumbre y el miedo a morir predominaron. En este contexto adverso, los casos de síndrome de Burnout fueron constantes y ni qué decir de la satisfacción laboral. Lamentablemente, las condiciones en

que se trabaja no son las más idóneas. En octubre del 2022, el Ministerio de Salud (MINSA) hizo un mea culpa y expuso que entre las prioridades el nombramiento del 100% del personal CAS, mejora de la escala salarial y factibilidad del ascenso automático (6).

En Huánuco, una investigación realizada por Cotrina y Panez (7) alertaba que, en tres de sus hospitales como el EsSalud II, Hermilio Valdizán y Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, el 78.7% de los profesionales mostraba un bajo grado de realización personal, lo que a su vez evidenciaría desmotivación y un mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout. Asimismo, Deza-Falcón et al. (8) hallaron que el 70% mantiene una satisfacción laboral. A esto se suma el difícil acceso geográfico, económico, social y cultural de los pobladores a los servicios de atención de salud (9), con deficiencias en gestión, inadecuados equipos e infraestructura y mal manejo del personal de salud (10).

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023?

1.1.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.
- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.
- Identificar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica

Esta indagación cuantitativa tendrá valor teórico, ya que contribuye a la sociedad con conocimiento científico actualizado y reciente respecto a las teorías sobre el síndrome

de Burnout y la satisfacción laboral. Asimismo, se cubre parcialmente una carencia de estudios correlacionales cuyo ámbito geográfico sea la región Huánuco.

1.3.2. Metodológica

La investigación tendrá utilidad metodológica, puesto que propone instrumentos reconocidos y validados para medir las dos variables de interés. De esta manera, se asegura que la recolección de datos tenga un registro sistemático y fiable. Al cumplir con los atributos imprescindibles de un instrumento cuantitativo, también se ayuda al perfeccionamiento de sus conclusiones a cargo de los futuros investigadores dentro y fuera de las fronteras del territorio nacional.

1.3.3. Práctica

El presente estudio suscitará implicancias prácticas, porque permite a los gestores de la atención a los usuarios que tengan los insumos necesarios para la toma de decisiones. Más aún, si en todos los establecimientos de salud el potencial humano es el activo más valioso para honrar la misión institucional. Por consiguiente, el bienestar físico y mental del personal de enfermería es indispensable para que el sistema de salud alcance sus metas y sus proyecciones.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

El estudio se llevará a cabo de enero-junio 2023.

1.4.2. Espacial

La investigación se va a desarrollar en la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán en Huánuco. Dicho nosocomio se ubica en Jr. Hermilio Valdizán 930,

Carretera Central Km. 82, San Juan Bosco S/N.

1.4.3. Población o unidad de análisis

Cada uno de los profesionales de enfermería de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán en Huánuco.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Friganovic y Selic (11) en el año 2021 se interesaron por “identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en UCIN de Zagreb-Croacia. Se trató de un estudio cuantitativo y correlacional, de corte transeccional con una muestra de 620 enfermeras de cinco hospitales. Se obtuvo como resultados que existe correlación negativa ($\rho = -0.246$) entre Burnout y satisfacción laboral. Se concluye que un mayor grado de agotamiento se corresponde con un menor índice de satisfacción laboral, con un 95% de confianza. Asimismo, sería interesante que los gestores del servicio sanitario evalúen la posibilidad de implementar remodelaciones en el centro de trabajo.

Calle (12) en el año 2020 tuvo por objetivo “determinar el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería asignado a la Unidad de Cuidados Intensivos en La Paz-Bolivia”. Esta fue una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental correlacional, transversal, con una muestra de 20 profesionales. Se obtuvo que el 60% de los encuestados tiene agotamiento emocional, el 75% experimenta despersonalización en un nivel alto, mientras que solo un 25% considera que su realización personal exhibe un nivel alto. Se concluye que el síndrome de Burnout tiene una presencia inocultable en el personal asistencial.

Moreira (13) en el año 2020 tuvo por objetivo “determinar el síndrome de burnout en el personal de enfermería asignado a la UCIN en Quito-Ecuador”. En lo metodológico, este ha sido un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 33 sujetos. Como resultados se obtuvo que en la dimensión cansancio emocional el 67% tiene

un nivel bajo, seguido del nivel medio (21%) y alto (12%); para la dimensión despersonalización, el 39% tiene un nivel bajo, seguido del nivel medio (33%) y alto (27%); para la dimensión realización personal, el 39% exhibe un nivel alto. Se concluye que el porcentaje mayor se encuentra en despersonalización.

Saeidi et al. (14) en el año 2020 tuvieron el propósito de “determinar la relación entre satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de UCIN en Teherán-Irán”. Se trata de un estudio cuantitativo, correlacional y de corte transversal, con una población tipo censo de 30 sujetos. Se halló que no existe relación entre las variables en cuestión, ya que p-valor es mayor que 0.05. Por consiguiente, se concluye que la hipótesis alterna es rechazada y se acepta la hipótesis nula. Asimismo, sería recomendable una indagación con una muestra mayor para conclusiones más categóricas.

Ogboenyiya (15) en el año 2019 tuvo el objetivo de “establecer las relaciones entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de UCIN de Cincinnati-Estados Unidos”. Esta ha sido una investigación cuantitativa y correlacional con una muestra de 136 sujetos. El análisis inferencial permitió conocer que no existe asociación significativa ($p < 0.05$) entre el agotamiento emocional y la despersonalización con la satisfacción laboral. La excepción es la realización personal que sí se asocia con la satisfacción laboral con una magnitud baja (r de Pearson = 0.260). Se concluye aceptando que las hipótesis 1 y 2 no han sido respaldadas por las evidencias empíricas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Doroteo (16) en el año 2022 en Lima tuvo por objetivo “determinar cómo el síndrome de burnout se asocia con la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia”. Este fue un estudio cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional

y de corte transversal, con una muestra constituida por 30 enfermeras. Se obtuvo que el 97% de las enfermeras mostraron un nivel medio de síndrome de burnout mientras que, en la satisfacción laboral, el 87% se encuentran en el nivel medio, además no se encontró correlación estadística ($p\text{-valor}= 0.134 > 0.05$) entre las variables en cuestión. Se concluye que las variables no tienen asociación entre sí.

Zelada y Aliaga (17) en el año 2022 se interesaron por “identificar el grado en que se relacionan el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Cajamarca”. Su enfoque fue cuantitativo, su diseño ha sido no experimental, de nivel correlacional y con una muestra de 68 sujetos. Las tablas cruzadas demuestran que el 100% de las enfermeras que sufre el Burnout tiene una satisfacción laboral de nivel bajo. Además, la prueba de chi cuadrado ha confirmado que entre las variables existe una asociación significativa ($X^2= 0.12$). Se concluye que se acepta la hipótesis alterna y, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.

Izquierdo (18) en el año 2021 en Tumbes tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras”. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal y con una población tipo censo de 25 enfermeras. En lo que concierne a resultados se obtuvo que predomina el nivel medio (76%) en cuanto a satisfacción laboral, mientras que en cuanto a síndrome de Burnout prevalece el nivel medio (52.0%). Además, no existe asociación entre las variables en cuestión, ya que $p\text{-valor}= 0.994$ es mayor que 0.05. Se concluye que es pertinente rechazar la hipótesis alterna y, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

García (19) en el año 2020 se propuso el objetivo de “determinar el estado actual del síndrome de Burnout en 40 profesionales de Neonatología de un hospital de Lima”.

Este ha sido un estudio cuantitativo y de diseño descriptivo transversal. Se obtuvo como resultados que el Burnout es padecido por el 50% de los encuestados y el porcentaje restante exhibe una tendencia a sufrirlo; en la dimensión agotamiento emocional el 50% tiene tendencia a padecerlo, seguido del 20% que ya lo tiene; en la dimensión despersonalización el 48% tiene tendencia a sufrirlo, y el 22% ya lo presenta. Se concluye que el síndrome en cuestión tiene una presencia inquietante entre los encuestados.

Pimentel (20) en el año 2020 tuvo el objetivo de medir los niveles de satisfacción laboral del personal asistencial en un hospital de Huancayo. Esta fue una investigación de diseño descriptivo y transversal con una muestra de 66 sujetos. Se obtuvo que el 44.6% opina que el nivel de esta variable es regular, seguido del nivel bajo (32.3%) y alta (23.1%). Para su dimensión eficiencia, el 66.2% considera que el nivel es alto; para la dimensión eficacia, el 49.2% opina que el nivel es bajo y, finalmente, para la dimensión productividad el nivel es considerado como regular (47.7%). Se concluye que en líneas generales en la variable satisfacción laboral predomina el nivel regular.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Síndrome Burnout

Antecedentes históricos

En 1961 el escritor británico Greene utilizó primigeniamente el término en su libro “A Burnout Case”, el cual relata acerca de un trabajador que es acosado y hostigado, que a causa de ello fallece. Alrededor de 1974 el psiquiatra Freudenberger utilizó el término para la conceptualización del síndrome. Realizó investigaciones a través de la observación del comportamiento humano mediante sus compañeros de labores con los cuales trabajó

un aproximado de 10 años, los cuales presentaban quejas acerca del malestar corporal y mental que tenían, asimismo pudo identificar que ello también se evidenciaba en las tareas cotidianas, por lo que mostraban desinterés y apatía (17).

Durante el año 1970 Freudenberger conceptualizó este síndrome con la finalidad de otorgar una descripción detallada de las causas o factores que lo desencadenaban. Así como también las consecuencias en las diversas áreas de la vida del ser humano. Esto también afectaba directamente en los servicios de salud, es decir, el personal de la salud debía cumplir con obligaciones y también seguir trabajando como si no hubiera sucedido nada (18).

Para el año 1981 los psicólogos Maslach y Leiter crean el Maslach Burnout Inventory (MBI) que consiste en un cuestionado elaborado para que sea un instrumento de apoyo al diagnóstico del Síndrome de Burnout. Desde el año 1986 este instrumento va ganando notoriedad, por lo que los especialistas usan recurrentemente este instrumento para la detección de esta patología. No obstante, es importante recalcar que el inventario de Maslach y Leiter estaba enfocado a los profesionales que interactúan en el mismo campo laboral. Sin embargo, años después Pines y Aronson evidencian que ningún profesional o trabajador se encuentra excluido de este síndrome (19).

Definición

Se le conoce también como el síndrome del quemado, laboral o profesional, que consiste en la alteración del organismo que se encuentra vulnerable a diversos factores externos o internos conocidos como estresores. Este tipo de alteración puede darse en indicadores a niveles físicos y emocionales, debido a las actividades propias del trabajo. Este síndrome está asociado a una atención escasa e insegura del individuo frente a las

funciones laborales, debido a ello se debe monitorizar estos indicadores para que se disminuya y no se acrecienten las dificultades y eleven el estrés, ya que esto desencadenará un desempeño minoritario y baja calidad del servicio brindado (20).

El término Burnout proviene de una palabra que se puede identificar como “quemado”, es decir, el trabajador presenta un cansancio crónico, en donde a través de diversos síntomas de desgano y desinterés, el trabajador presenta alteraciones en su personalidad y en el cumplimiento de las actividades laborales, debido a que la persona siente un agotamiento mental, ello desencadena actitudes en el comportamiento de forma arisca, agresiva o desinteresada. En el caso de los síntomas físicos ello se puede ver a través de dolores de cabeza, dolores musculares, descuido en el aseo y también con respecto a la motivación por parte de él (21).

Este síndrome está considerado como una alteración psicológica, en donde se ha visto afectado principalmente el sistema laboral. Se ha podido observar, también, que las personas que trabajan en atención al público o tienen contacto directo con otros clientes, suelen tener cambios en el comportamiento de su atención, principalmente en los malos tratos, desafuero, agresividad o aburrimiento, por lo que no permite una atención de calidad. Debido a estos síntomas visibles, Maslach y Jackson determinaron que las tres dimensiones en las que se desarrollan las investigaciones en torno al síndrome de Burnout son: cansancio de las emociones, despersonalización y realización personal (22).

En ese mismo contexto, la OMS (Organización Mundial de la Salud) durante el año 2000 reconoce la existencia del síndrome Burnout a través de una publicación investigativa en donde la identifica como un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida del individuo y su entorno. Se han identificado varias causas de este síndrome, sin embargo,

se ha logrado determinar que un estrés crónico en una persona y la depresión son las principales señales y causas de lo que luego se convertiría en una enfermedad recurrente que requiere tratamiento (23).

Síntomas del síndrome de Burnout

Los síntomas referidos a este síndrome se dividen en tres y son interdependientes entre ellos, por lo que también suelen aparecer o todos los síntomas o en algunos, solamente presentar en minoría:

Síntomas físicos. Se les denominan como síntomas físicos a aquellos que se presentan visiblemente, es decir, corporalmente. Ello también se refiere a que se identifica a través de los sentidos. Entre los principales síntomas de este tipo se pueden encontrar: Cefalea o migraña, mialgia, dorsalgia, trastornos gastrointestinales, pérdida o aumento de peso, cansancio constante, taquicardia, hipertensión, diaforesis, desórdenes del sueño y desórdenes en el ciclo menstrual.

Síntomas emocionales. Se considera síntomas emocionales, a aquellos que se desarrollan en cuestiones ligadas a los sentimientos y emociones, esto es, la gestión de la ira, tristeza y lo que realizamos bajo esta premisa de emocionalidad y sensibilidad. Entre los más comunes se encuentran: ansiedad, depresión, desconcentración, poca o nula atención y retención (memoria), irritabilidad, desorientación, frustración, baja autoestima, agotamiento emocional, deseo de abandono e ideas suicidas.

Síntomas conductuales. Se refiere como síntomas conductuales a aquellos asociados al comportamiento. Esto quiere decir que se encuentra relacionado con el accionar del paciente, con las decisiones que toma a partir de la funcionalidad profesional y personalmente. Estos síntomas también son acompañados de situaciones frente a la

comunidad y sociedad. Entre los síntomas conductuales mayoritariamente desarrollados en el síndrome son: despersonalización, ausentismo laboral, disforia, comportamiento paranoide, agresividad, abuso de sustancias, aislamiento social, trastornos alimenticios, apatía y atención selectiva (24).

Factores causales

a. Socioeconómicos. Conciérne a las acciones que realizan las demás personas participes de mi entorno y que afectan directamente en el estado de ánimo. Asimismo, los factores económicos como es el ingreso de una familia, egresos e ingresos mensuales, entre otros.

b. Individuales o personales. Considera que la persona puede traer consigo un problema de salud mental, tal es el caso de algún diagnóstico de autismo, depresión, entre otros. Así también se ha podido identificar la existencia de un porcentaje que puede ir incrementando dentro de una misma escala si no se ha llegado a disminuir (25).

c. Origen Formativo. Hace referencia a las deficiencias educativas, en las que un individuo aprende malas praxis, por lo que conlleva a la formación profesional minoritaria, puesto que el acceso al mundo laboral se hace cada vez más complejo, causando insatisfacción en los profesionales.

d. Origen Laboral. Se considera al entorno laboral, es decir factores externos que involucran en el desgaste de la conciencia, la motivación y también la seguridad en que se pueden expresar de forma libre en sus entornos laborales, cuando ello no ocurre, cuando no existe una labor de concientización (26).

Etapas del Síndrome de Burnout

Primera etapa: Entusiasmo. El trabajador ingresa a laborar de forma enérgica y con expectativas incorporadas en su rutina, por lo que también interactúa con las personas que se encuentran alrededor.

Segunda etapa: Estancamiento. El trabajador comienza a notar ciertas incomodidades con las cuestiones de las condiciones laborales u otros factores que repercuten en su emocionalidad y en su personalidad, llenándose de negatividad y comienza a sentirse incapaz e ineficiente (27).

Tercera etapa: Frustración. El empleado se cuestiona la eficiencia de su trabajo, asimismo no tiene conocimiento acerca de su crisis laboral, sintiéndose con desgaste y tiene constantes cambios de humor.

Cuarta etapa: Apatía. El trabajador afronta defensivamente su situación laboral y evita labores estresantes, lo que provoca cambios en la forma de atención y disminuyendo la calidad del servicio en el centro de labores.

Quinta etapa: Burnout. El trabajador colapsa emocional, cognitiva y físicamente, su insatisfacción se ha incrementado y siente que no hay solución a lo que se le presenta (28).

2.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral

Definición

Es la percepción que poseen todos los trabajadores con respecto al ambiente de trabajo de una empresa. En ese sentido, la satisfacción laboral abarca todas las políticas, normas y medidas de una organización para regular el desenvolvimiento y comodidad de

los trabajadores dentro del centro de labores. Adicional a ello se refiere también al cumplimiento de una serie de sensaciones y percepciones de parte los trabajadores de una organización, equivale a su ambiente laboral. Asimismo, sus integrantes interactúan habitualmente en base a factores motivacionales que estimulan su rendimiento en el trabajo por lo que es un factor relevante en la cultura organizacional (29).

La satisfacción laboral es también un conjunto de particularidades y sentimientos favorables y desfavorables que tiene un empleado con respecto a su lugar de labores, ello se ve reflejado en que la percepción que se tiene de un ambiente natural de trabajo, por lo que se puede identificar si este lugar reúne rasgos distintivos de la organización requeridos para ser un buen ambiente de trabajo. Estas particularidades son parte de las condiciones laborales y la expectativa que tiene el trabajador con respecto a ciertos factores, como el trato entre ellos, sueldo, jerarquización, valores, entre otros aspectos vinculados a la organización (30).

En la misma línea, se puede identificar que la satisfacción laboral es un fenómeno recurrente en las empresas, sobre todo en la rutina del trabajo, debido a que deben convivir personas con diferentes puntos de vista y crianzas. Debido a ello, la satisfacción laboral aporta a la organización, condiciones laborales con el propósito de que todos los miembros puedan sentirse a gusto, su importancia radica en el vínculo que tiene la satisfacción laboral con la cultura y clima organizacional, lo que genera la comodidad de los colaboradores, ello permite que se puedan identificar factores para medir en base a las expectativas de un colaborador, de modo que pueda laborar en armonía (31).

La satisfacción laboral, por lo tanto, es la percepción que tiene un empleado para cubrir sus expectativas en la designación de sus funciones. La satisfacción tiene relación

con el nivel de las expectativas y el grado para cubrir estas expectativas, también se relaciona con el rendimiento, es decir, si el rendimiento de un trabajo en específico no supera las expectativas de un trabajador, este quedará insatisfecho, si por otro lado las expectativas de este trabajo superan las expectativas, este trabajador quedará satisfecho. Entonces, existe relación, por lo tanto, la satisfacción del usuario está estrechamente ligada al rendimiento percibido por el empleado con respecto a sus actividades laborales (32).

Del mismo modo, la satisfacción se encuentra asociada a la conceptualización basada en que se considera como una suerte de condiciones que han sido creadas por las organizaciones y empresas para la identificación lo que esperan los trabajadores y en consecuencia entregarles un ambiente laboral óptimo, además de ello, confiable si es que se presentasen trabas o complicaciones, del mismo modo, se considera que se realiza con la finalidad de que el trabajador se sienta entendido y considerado lo que, con el tiempo, conlleva en ganancias para las empresas debido a la valoración del trabajo por parte del empleado (33).

Características de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se caracteriza por la constancia, consistencia, el dinamismo, la previsibilidad, la adaptabilidad a los cambios, la disposición y por la influencia en la conducta de los colaboradores. También suele caracterizarse por ser parte de la cultura de la organización y ser crucial en el desempeño del colaborador. La forma en que se desarrolla la satisfacción laboral en un ambiente de trabajo, influye en el clima laboral que se identifica con la forma en la que está constituido el liderazgo de los directivos en estas (34). Se ha determinado también que la satisfacción laboral es comprendida por tres elementos fundamentales como:

- a) Rendimiento percibido: corresponde al valor que se otorga luego de recibir algún tipo de beneficio por parte de la organización.
- b) Expectativas: refieren a aquellas ganas o visión que tiene el empleado frente a las condiciones laborales impuestas o establecidas por el empleador.
- c) Niveles de satisfacción: corresponden al puntaje que otorga el empleado con respecto al ambiente laboral, es por ello que se va a otorgar en una escala con respecto a tres niveles: insatisfecho, satisfecho o complacido (35).

La satisfacción de un trabajador se consolida frente a que la expectativa que tenía sobre el servicio y las condiciones laborales o los beneficios. Es de crucial importancia que cada una de las necesidades requeridas por los trabajadores se encuentre en relación con lo que ellos también han solicitado previamente. El factor determinante es la actualización constante de estas necesidades, es decir, con el pasar del tiempo estas necesidades cambian y son otros los requerimientos por parte de los empleados, es por ello que la satisfacción y el estudio de la satisfacción laboral es una constante investigación en las organizaciones (36).

De lo antes expuesto se puede deducir que las características principales de la satisfacción laboral, es que estas se vinculan con los colaboradores y su participación en la organización. Es decir, el comportamiento, las actitudes y las expectativas de los trabajadores hacen posible que se pueda mejorar el clima laboral, por lo tanto, mejora la satisfacción laboral entre ellos, puesto que también se caracterizan por su dinamismo y flexibilidad por parte de la organización (37).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Estos consisten en el detonante para el comportamiento o desempeño de los trabajadores, debido a que si no encuentran la comodidad para realizar sus actividades estarán insatisfechos en relación al entorno laboral. Es por ello que es importante abarcar los siguientes factores en cuanto a las condiciones esenciales para la satisfacción laboral, entre ellos se encuentran:

Merecimiento en la labor: Corresponde al crecimiento profesional por parte de un trabajador, constituye los retos profesionales frente a los puestos de trabajo con la finalidad de que el trabajador ponga en servicio sus facultades y talentos para la disposición de sus habilidades y la capacidad intelectual del empleado. Si este merecimiento acerca de las labores encomendadas, el trabajador sentirá desdén por las responsabilidades y existirá un punto en donde no las desee realizar más. Es por ello, que en este elemento es importante recalcar la misión del líder proponiéndole al trabajador el desarrollo de sus habilidades constantemente (38).

Sistema de recompensas justas: Refiere a un sistema de pago acorde a la remuneración actual del mercado, en donde se valore el conocimiento, antigüedad y jerarquización por conocimientos. En la actualidad, los trabajadores no suelen buscar montos elevados en los salarios, lo que sí les motiva con respecto a las remuneraciones es el hecho de tener un trato justo y la oportunidad de ascender en un puesto de trabajo en donde se desarrollan las habilidades con respecto al puesto laboral.

Condiciones laborales en ambientes adecuados: Los empleados desean sentirse satisfechos en un lugar limpio y acogedor, así como también, en ambientes frescos, iluminados y con espacio, cercanía a equipos requeridos para sus funciones, que posean

instalaciones de agua y espacios de recreación y de descanso para que puedan realizarse pausas activas, por lo que es necesario un lugar seguro en donde pueda estar concentrado para sus actividades (39).

Entorno laboral y compañerismo: En cuanto a las relaciones intrapersonales se encuentra la necesidad de compartir con otros trabajadores y que se puedan apoyar mutuamente, del mismo modo, el trato con los superiores, basado en la comunicación, el respeto y la honestidad.

Ajuste personalidad-puesto: Depende del perfil del empleado con respecto también a las características de ese trabajador para cumplir con sus funciones, por lo que se encuentra con la personalidad de cada uno de los trabajadores y hay que probar en qué puesto se siente con mayor comodidad, porque según ello va a desempeñarse con mucho mayor esfuerzo que en un área que no le agrade (40).

Importancia de la satisfacción laboral

Se ha constatado que las organizaciones que aplican estudios para la satisfacción laboral están estrechamente vinculadas a la gestión administrativa y estas empresas se encuentran en constante evolución, no solamente en aspectos de atención, sino también vinculados a la innovación, a los problemas sociales, a los factores económicos y permite que se puedan establecerse en diferentes mercados. La importancia de una óptima gestión de la calidad consiste en su eficiencia en la determinación de procedimientos, actores y funciones para que se puedan satisfacer las necesidades de los trabajadores en la influencia de la identificación acertada al cumplimiento de los objetivos organizacionales (41).

2.2.3 Teoría de enfermería

Hildegart Peplau

Su teoría de las relaciones interpersonales corresponde a lo que, en términos generales, se conoce como la escuela de la interacción. Surgida a fines de los años cincuenta con el propósito de contribuir a la mejora de la calidad de la relación con los pacientes, suele ser citada como un referente teórico-conceptual en lo concerniente a la atención brindada en los servicios sanitarios (42). Según Peplau, el cuidado enfermero es un proceso interpersonal terapéutico, donde como en toda relación humana hay una persona que requiere ser ayudada y otra como la enfermera que identifica esa necesidad y responde asertiva y eficazmente a ella (43).

Bajo esta concepción, la persona es un ser bio-psico-social-espiritual en permanente cambio, dotada de capacidades que le permiten la comprensión de su problemática y de transformar su ansiedad en energía positiva, lo que permite afrontar a diversas necesidades. Además, el trabajo con seres humanos implica tener muy en cuenta la influencia de la cultura y de las costumbres del grupo humano al que pertenece el individuo. Por tanto, la atención de la enfermera no puede darse de igual manera en cualquier parte del mundo, porque existe un contexto sociocultural que no debe ser omitido cuando se busca aportar al bienestar personal y colectivo (43).

Virginia Henderson

De acuerdo con esta intelectual, enfermería consiste en brindarle al sujeto enfermo o sano actividades o determinadas herramientas para que cuiden de su salud, la recuperen o para que tengan una muerte tranquila y digna, siempre y cuando cuenten con la voluntad, la fuerza y los conocimientos indispensables (44). Siguiendo con esta línea argumentativa,

el entorno está constituido por la familia y la comunidad, estas instituciones sociales tienen la tarea de suministrar el cuidado que sea necesario, mientras que la salud es la capacidad de funcionar en tales ámbitos de manera independiente.

Henderson también identificó las 14 necesidades básicas del paciente, estas deben ser de conocimiento obligatorio para el cuidado a cargo del profesional de enfermería, donde destacan tres niveles de intervención, como lo son como sustituta, como ayuda o como compañera (45). En su modelo conceptual, ha buscado siempre satisfacer plenamente las necesidades primordiales del sano o del enfermo. Una condición de posibilidad para lo expuesto es que la enfermera cuente con las herramientas y las destrezas profesionales para que, junto al individuo, atiendan los requerimientos de salud de acuerdo a sus posibilidades (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la

UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método será hipotético-deductivo, ya que una vez comprobadas y verificadas las hipótesis recién podrán ser aplicadas a contextos particulares (46).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será cuantitativo, puesto que la data será analizada y procesada con técnicas estadísticas, además de que se busca la extrapolación de conclusiones desde la muestra hacia la población (46).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será del tipo aplicada, porque lo que se pretende es el uso del conocimiento científico para un fin práctico inmediato (47).

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental, correlacional, y transversal., las variables solo serán observadas en sus múltiples manifestaciones cotidianas Descriptivo: se enumeran los principales atributos de las variables (47). Correlacional: se presupone que existen variables interdependientes. Prospectivo: los datos corresponden a un momento futuro (48). Transversal: el acopio de datos se hará en un único momento y lugar (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se define población como el universo total de elementos que comparten rasgos de índole sociodemográfica como el sexo, el nivel educativo o el centro de labores (49). En la indagación que se planea llevar a cabo, la población está conformada por 48 profesionales de la UCIN ubicada en Huánuco.

Criterios de inclusión

- Profesionales que laboran en UCIN desde hace tres meses por lo menos.
- Profesionales de ambos sexos.
- Profesionales que acepten ser parte de la muestra.
- Profesionales que, como consecuencia de lo anterior, firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales que aceptaron ser encuestados, pero no firmaron el consentimiento.
- Profesionales que, al momento de aplicar los instrumentos, no estaban ocupando su puesto, puesto que contaban con descanso médico, permiso para capacitarse o representación sindical del gremio profesional.

Muestra

Consiste en un subgrupo representativo de la población (49), al tratarse de un grupo relativamente pequeño, será conformada por toda la población, es decir, 49 profesionales (50)

Variables y operacionalización:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Nivel Síndrome de burnout	Maslach y Jackson en 1981 definieron el Síndrome de burnout como un tipo de estrés crónico que se evidencia a través del cansancio tanto físico como psicológico, ocasionando de esta forma, la despersonalización del trabajador y sentimientos negativos acerca de su desempeño en las actividades laborales.	Son las respuestas de las enfermeras que laboran en la UCIN Huánuco acerca del cansancio físico, desprendimiento de la realidad y déficit de la realización de cada individuo que se medirá a través del Inventario de desgaste de Maslach	Agotamiento Emocional	1. Agotamiento.	Ordinal	Bajo
				2. Cansancio.		(<18)
				3. Fatiga.		Medio
				4. Esfuerzo.		(19-26)
			5. Sensación de estar “quemado”.	Alto		
			6. Frustración.	(>27)		
			7. Exceso de trabajo.	Bajo		
			8. Estrés.	(<5)		
Despersonalización	Inventario de desgaste de Maslach	Despersonalización	1. Falta de empatía.		Bajo	
			2. Insensibilidad.		(<5)	
			3. Dureza.		Medio	
			4. Despreocupación.		(6-9)	
Realización Personal			5. Susplicia.		Alto	
			1. Comprensión.		(>10)	
			2. Eficacia.		Bajo	
			3. Influencia.		(<33)	
			4. Proactividad.		Medio	
			5. Relajación.		(34-39)	
			6. Estimulación.		Alto	
			7. Utilidad.		(>40)	
8. Calma.						

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Satisfacción laboral	S. Palma define a la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	Disposición relativamente estable hacia el trabajo desarrollada por las enfermeras de la UCIN Huánuco, basadas en creencias y valores a partir de su experiencia ocupacional y que serán medidas con el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo justo - Valor de la tarea - Utilidad de la labor - Resultados del trabajo - Distribución física del ambiente - Confortabilidad del ambiente - Horario de labores - Relación con los empleadores - Malos tratos frecuentes - Distanciamiento de los compañeros - Valoración injusta de las tareas - Tedio durante las labores - Bajo salario - Disconformidad con el salario - Salario promedio - Sensación de explotación 	Ordinal	Muy insatisfecho <= 81 Insatisfecho 82 – 91 Promedio 92 – 105 Satisfecho 106 – 115 Muy satisfecho >=116

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Para ambas variables se utilizará la técnica de la encuesta, por ser usada con frecuencia en investigación social (51).

3.6.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Inventario de desgaste de Maslach

El instrumento a utilizar será el Inventario de desgaste de Maslach creado por Christina Maslach y Susan E. Jackson en 1981, fue adaptado y validado en Perú por Correa et al., en el 2019 y validado nuevamente por Llerena J. (52) en el 2021 para aplicación de la variable del Síndrome de Burnout en el contexto del COVID-19. El instrumento consta de 22 ítems, con escala de medida tipo Likert con puntuaciones del 0 a 6, siendo el cero el puntaje mínimo y el 6 el puntaje máximo. Con nivel alto, medio y bajo tanto para el síndrome en general como para sus dimensiones.

Instrumento 2: Escala SL-SPC

El instrumento será la Escala de Satisfacción Laboral creada por Sonia Palma en Lima, 2005. El instrumento es estandarizado y empleado en Latinoamérica. Bendezú (53), lo empleó y lo validó en el 2019. Dicho instrumento consta de 27 ítems con escala ordinal tipo Likert con puntaje mínimo y máximo de 81 y 116, respectivamente. Sus dimensiones son cuatro: significación de la tarea (ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26), condiciones de trabajo (ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27), reconocimiento personal y/o social (ítems 6, 11, 13, 19, 24), beneficios económicos (ítems 2, 5, 9, 10, 16).

3.6.3. Validación

Llerena J. (52), en el 2021, en Perú realizó la validación de contenido del Inventario sobre el síndrome de burnout por juicio de expertos, para lo cual trabajó con cinco jueces quienes emitieron su ponderación de 1 a 4, cuyo cálculo se realizó mediante el índice de Aiken, y el 100 % de los ítems tiene un IA > .80.

Bendezú K (53), en el 2019, en Perú, realizó la evaluación de Juicio de Expertos, del instrumento de Satisfacción Laboral comprendidos por dos doctores y un magister en Educación. Dada la validez del instrumento por Juicio de Expertos se obtuvo el valor de 95%, que se puede deducir que el cuestionario tiene un nivel de validez excelente por encontrarse dentro del rango 81- 100 en valores.

3.6.4. Confiabilidad

Correa et al., en el 2019 realizó el análisis de confiabilidad para el Inventario de desgaste de Maslach, dando como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach = 0,794 y Llerena J. en el 2021 también realizó el análisis de confiabilidad evidenciando un coeficiente de Alfa de Cronbach= 0,836 dando como resultado un instrumento fiable (52).

Por otro lado, Bendezú en el 2019 empleó y validó la Escala de Satisfacción Laboral y halló que la confiabilidad de acuerdo con el alfa de Cronbach fue de 0.88 (53).

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se recojan mediante la aplicación de los instrumentos se vaciarán a al Excel 2021 y luego se trasladará al SPSS vs. 27, para realizar las estadísticas descriptivas, que se presentarán en tablas y figuras; así como las estadísticas inferenciales que permitirán realizar la contrastación de hipótesis para determinar si existe relación entre variables, para ello se aplicará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. La presentación de

resultados se hará a nivel descriptivo e inferencial. Con la primera se hallarán las frecuencias por separado, con la segunda se realizará la prueba de hipótesis lo que incluye el análisis de normalidad.

3.8. Aspectos éticos

Se seguirán de modo estricto las consideraciones éticas como el respeto al trabajo intelectual ajeno, la citación como garantía de rigor y originalidad, a lo que se suman los principios de beneficencia, con lo que los resultados deben estar al servicio de la comunidad y compartidos en acceso abierto, principio de no maleficencia, por lo que ningún participante debe ser dañado o perjudicado ni en su bienestar ni en su integridad, principio de autonomía, ya que todos los encuestados deciden ser parte de la población sin recibir obsequios o prebendas, principio de justicia, por lo que todos los participantes reciben el mismo trato equitativo y digno, sin dar lugar a la discriminación étnica, religiosa, social o económica y el principio de autonomía que se obtiene a través del consentimiento informado, que es comprensivo, competente y voluntario de parte de la persona que ha tomado la decisión de participar en la investigación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Ene 2023	Feb 2023	Mar 2023	Abr 2023	JUNI 2023	JUL 2023
Problematización						
Propósito						
Fundamentación conceptual						
Estado del arte						
Diseño metodológico						
Operacionalización de variables						
Aspectos administrativos						
Ética profesional						
Referencias						
Presentación final						

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Trámites	--	--	--	2000.00
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360.00
	Otros				300.00
	Subtotal				2 660,00
Materiales	CDs	Docena	02	12.00	24.00
	USB	1	01	25.00	25.00
	Libros	Unidad	15	30.00	450.00
	Revistas	Unidad	10	15.00	150.00
	Otros				221,00
	Subtotal				870,00
Totales		Costo (S/.)			
	Servicios	2 660,00			
	Recursos materiales	870,00			
	Total presupuesto	3 530,00			

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Ginebra: OMS; 2022. [Internet]. [Consultado 14 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Organización Internacional del Trabajo. La salud mental en el trabajo. Ginebra: OIT; 2022. [Internet]. [Consultado 13 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra: OMS; 2020. [Internet]. [Consultado 14 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Organización Internacional del Trabajo. Trabajadoras sanitarias: trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar. Ginebra: OIT; 2020. [Internet]. [Consultado 13 marzo 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang--es/index.htm
5. Colegio de Enfermeros del Perú. Enfermería y COVID_19 en el Perú. Enfrentando hegemonías, combatiendo una pandemia, construyendo una profesión. Lima: Consejo Nacional del CEP; 2021. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Enfermeria-y-Covid-en-el-Peru-LIBRO-OFICIAL.pdf>
6. Ministerio de Salud del Perú. Ministra de Salud promete lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores. Lima: MINSA; 2022 [Internet]. [Consultado 13 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/195933-ministra-de-salud->

[promete-lograr-mejores-condiciones-laborales-para-los-trabajadores](#)

7. Cotrina Y, Panéz L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. Revista Peruana de Investigación en Salud [Internet]. 2019; 3(3): 127-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7174459>
8. Deza-Falcón I, Villavicencio M, Gonzales L. Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. Universidad y Sociedad [Internet]. 2020; 12(3): 61-66. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
9. Hipólito E, Huaya S. Proceso del cuidado enfermero aplicado a paciente prematuro con distrés respiratorio en el Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Huánuco, 2021 [trabajo académico para optar el Título de Segunda Especialidad]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/5453/Edith_Trabajo_Especialidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Nazario H. Nivel de satisfacción de las madres sobre la atención brindada por el profesional de enfermería al recién nacido en el Centro de Salud de Ambo, Huánuco 2019 [trabajo académico para optar el Título de Segunda Especialidad]. Huánuco: Universidad Alas Peruanas; 2021. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9910/Tesis_nivel_satisfacci%3%b3n_madres_atenci%3%b3n_reci%3%a9n%20nacidos_centro%20de%20salud%20Ambo_Hu%3%a1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Friganovic A, Selic P. Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical care Nurses-A Cross-Sectional

- Study. *Int. J. Envirom. Res. Public Health* [Internet]. 2021; 18(4): 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18084390>
12. Calle H. Nivel del síndrome de burnout durante la pandemia Covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, Gestión 2020 [Internet, tesis de maestría]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24846>
 13. Moreira G. Síndrome de burnout en el personal de enfermería asignado a la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades FF. AA. N° 1 en el periodo agosto 2019 - septiembre 2019 [Internet, tesis para titulación]. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18162>
 14. Reza S, Izanloo A, Izanlou S. A Study if the Relationship between Job satisfaction and Burnout among Neonatal Intensive Care Unit Staff. *Iranian Journal of Neonatology* [Internet]. 2020; 11(1): 67-70.
 15. Ogboenyiya A. Exploring the Associations of Burnout, Missed Nurisng Care, Turnover Status, and Job Satisfaction Among Neonatal Intensive Care Nurses [Internet, tesis doctoral]. Cincinnati: Universidad de Cincinnati; 2019.
 16. Doroteo Y. Síndrome de Burnout y satisfaccion laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la Clínica Ricardo Palma, Lima 2021 [Internet, tesis para titulación]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7606>
 17. Zelada D, Aliaga R. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca. *Norte Médico* [Internet]. 2022; 1(3): 11-

15. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/nortemedico/article/view/115>
18. Izquierdo S. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en las enfermeras del departamento de pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes 2020 [Internet, tesis para titulación]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2021. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>
19. García C. Síndrome de Burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una clínica privada, Lima 2020 [Internet, tesis para titulación]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/3935/T061_4322_4903_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Pimentel J. satisfacción laboral y productividad de los profesionales de la salud en contextos externos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo 2018 [Internet, tesis para titulación]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1866>
21. Cerón M. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. RevMICG [Internet]. 2020; 1(1): 33–40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
22. Sarmiento G. Hospital Nacional Antonio Lorena. Cusco, Perú. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Méd [Internet]. 2019; 19(1): 67–72. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
23. Vidotti V, Martins T, Galdino Q, Ribeiro P, Robazzi M. Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. Enferm Glob [Internet]. 2019; 18(3): 344–76. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

24. Vinueza-Veloz F, Aldaz-Pachacama R, Mera-Segovia M, Pino-Vaca P, Tapia-Veloz C. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708/version/750>
25. Muñoz A, Arias L, Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa-Perú. Rev Chil Neuro-Psiquiatr [Internet]. 2019; 57(2): 139–148. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272019000200139>
26. Espinosa J, Morán F, Granados J. El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional [Internet]. 2021; 6(3): 670–679. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
27. Pires C, Vecchia P, Carneiro M, Castro R, Ferreira L, Dutra M. Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem de pronto-socorro. Rev Enferm UFPE On Line [Internet]. 2020; 14. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5205/1981-8963.2020.244419>
28. De Arruda A, Montanha M, Estramiana J. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. Rev Asoc Esp Espec MedTrab [Internet]. 2020; 29(4): 357-373. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-357.pdf>
29. Seijas E. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev Salud Pública [Internet]. 2019; 21(1): 102–108. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
30. Tabares A, Martínez V, Matabanchoy M. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ Salud [Internet]. 2020; 22(3): 265–279. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.202203.199>

31. Cobo N, Álvarez J, Parra L, Gómez L, Acosta M. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos Saberes* [Internet]. 2019; 50(4): 39–60. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>
32. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ* [Internet]. 2020; 2(4): 543–554. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
33. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid* [Internet]. 2020; 3(1):9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
34. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Dominio de Las Ciencias* [Internet]. 2021; 7(6): 148–161. Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
35. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social* [Internet]. 2020; 28(1): 37–48. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2020/vol28/no1/6.pdf>
36. Salazar G, Hernández A, García M, Gallegos R. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *Eur Sci J* [Internet]. 2020; 16(21): 347-363. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
37. Yáñez N, Flores E, Maureira F, Silva S Muñoz M. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso. *Revista Electrónica*

- de Psicología Iztacala [Internet]. 2020; 23(4): 1650–1662. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2020/epi204n.pdf>
38. Arévalo M, Quiroz J, Delgado M. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Ciencia Latina [Internet]. 2021; 5(5): 8615–8854. Disponible en: http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
39. Mayanga M, Lázaro E. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. ACC CIETNA. Revista de la Escuela de Enfermería [Internet]. 2020; 7(1): 54–64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35383/cietna.v7i1.357>
40. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR [Internet]. 2020; 5(1), 29-35. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
41. Castro V, Toxqui G, Álvarez I, Vega E, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Investig Innov [Internet]. 2022; 2(2): 21–29. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
42. Bassani E, Floriano L, Schuber A, Ribas M, Cavalheiro P, Silva C, Cabral P. Coping in Mental Health during social isolation: analysis in light of Hildegart Peplau. Rev. Bras. Enferm [Internet]. 2022; 75(2): 1-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-1207>
43. Peplau H. Principios básicos para la orientación del paciente [Internet]. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 1968. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/1212/42100.pdf?sequence=1>
44. Hosseinzadeh F, Behboudi F, Mohebbi K, Majidi S, Yaghobi Y, Carroll K. Virginia

- Henderson's Writings on the Nature of Nursing: An Exemplar of Nursing Practice. *Nursing Science Quarterly* [Internet]. 2023; 36(2): 134-138. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/08943184221150255>
45. Henderson V. Principios básicos de los cuidados de enfermería [Internet]. Washington: Organización Panamericana de la Salud; 1961. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/1340/41741.pdf?sequence>
46. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018.
47. Carhuancho M, Nolzco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana K. Metodología para la investigación holística [Internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2019.
48. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
49. Sánchez H, Reyes C, Mejía A. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
50. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet, 6ª Ed.] México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2014. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
51. Gallardo E. Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental; 2017. Disponible en:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

52. Llerena J. Riesgos laborales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital General Milagro en tiempos de COVID-19, 2020 [Internet, tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56880>
53. Bendezú K. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana [Internet]. 2019; 14(1): 22-28. Disponible en: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023??</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023?6</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán,</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023. Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023. Identificar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI neonatal del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco, 2023.</p>	<p>V. 1: Nivel del síndrome de burnout. Dimensiones: Agotamiento Emocional. Despersonalización Realización Personal</p> <p>V. 2: Satisfacción laboral Dimensiones: Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos</p>	<p>Método de la Investigación. Hipotético deductivo Enfoque de la Investigación. Cuantitativo Tipo de investigación aplicada Diseño de investigación. Observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo, Transversal. Población: 48 enfermeras Muestra: Censal. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionarios</p>

Anexo 2: Instrumentos**Cuestionario 1****Inventario de desgaste de Maslach****Instrucciones**

1.5. Estado Civil (marcar con X)	
1.5.1. Casado (a)	
1.5.2. Soltero (a)	
1.5.3. Divorciado (a)	
1.5.4. Conviviente	
1.5.5. Viudo (a)	
1.6. N° de hijos	

1. complete los datos generales

1.1. Sexo (M/F):		
1.2. Edad (años):		
1.3. ¿Cuánto tiempo ya labora en el hospital? (años/meses):		
1.4. Unidad o servicio donde labora:		
1.7. Situación laboral (marcar con X)		
1.7.1. Nombrado		
1.7.2. Contratado 728		
1.7.3. CAS		
1.8. ¿Qué tipo de horario tiene en su trabajo? (marcar con X)	1.8.1. Turnos fijos	
	1.8.2. Turnos rotativos	

2. Responda cada una de las interrogantes empleando una de las alternativas

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

N.º	Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido al trabajo me siento emocionalmente cansado							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis usuarios.							
5	Trato a algunos pacientes de manera apática e impersonal.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis pacientes.							
8	Me siento desgastado y agotado con mi trabajo.							
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me encuentro frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Siento que me preocupa poco lo que ocurra con los pacientes.							
16	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.							
17	Puedo crear un ambiente relajado con mis pacientes							
18	Me siento animado después de trabajar con mis pacientes							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.							
20	Creo que estoy trabajando demasiado.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Cuestionario 2

Satisfacción laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Escala de valoración:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
5. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	1	2	3	4	5
7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	1	2	3	4	5
12. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
26. Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Validez del instrumento

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

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

Título del proyecto: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA UNIDAD CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO, 2023”.

Nombre de la investigadora principal:

Propósito del estudio: Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras de la unidad cuidados intensivos neonatales del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2023.

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 comunicarse conmigo LEÓN ROJAS NERINA LEINI al celular 917335077, correo leininerina@gmail.com.

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

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.

Fecha: / /

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

.....

Firma del participante

