



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES**

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y la carga laboral del profesional de enfermería de la
unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales

Presentado por:

Autora: Carmen Elizabeth Rosas Ajalcriña

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5654-0333>

Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

Lima – Perú

2025

	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, **CARMEN ELIZABETH ROSAS AJALCRIÑA**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DE BURNOUT Y LA CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2025”**

Asesorado por el docente. **Mg. Rosa María Muñoz Pizarro** con DNI 28273016 ORCID. <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527> tiene un índice de similitud de 14 % con código OID: : 14912:542614116 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
CARMEN ELIZABETH ROSAS AJALCRIÑA
 DNI: 72801007



.....
 Firma
ROSA MARÍA MUÑOZ PIZARRO
 DNI: 28273016

 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

Lima, 22 de diciembre del 2025

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.

El proyecto de investigación del Lic. **CARMEN ELIZABETH ROSAS AJALCRIÑA** muestra un **14% de similitud total**, con un **5% correspondiente a fuentes primarias**, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- **1% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo**, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
- El 1% corresponde a las **hipótesis y el diseño metodológico** que se redactaron utilizando **plantillas estándar** para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 5%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente
 Mg. Rosa María Muñoz Pizarro
 Asesora.

Dedicatoria:

A mi familia por haber forjado los valores que me han llevado hasta donde estoy hoy. Cada uno de los logros en mi vida serán siempre para ellos. Mis amados padres, hermanos y mi esposo.

Agradecimiento

Deseo expresar mi sincero agradecimiento a Dios y la vida por las oportunidades y experiencias que han marcado mi camino hasta este momento, me siento afortunada de poder apreciar cada uno de los logros obtenidos como resultado de este proceso. Mi reconocimiento especial se dirige a mí misma por la perseverancia y la disciplina, cualidades que me han permitido culminar este proyecto, incluso mientras realizaba exigentes jornadas de guardia hospitalaria y las horas de dedicación en casa. Finalmente, extiendo mi gratitud a mi esposo por su apoyo incondicional y paciencia a lo largo de este proceso.

JURADO**Presidente** : Dr. José Gregorio Molina Torres**Secretario** : Mg. Rosa María Pretell Aguilar**Vocal** : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

RESUMEN

Introducción: Actualmente, sabemos que la carga laboral puede ser uno de los muchos factores que pueden llevar a una persona a desarrollar síndrome de burnout. Esta situación impacta de manera aguda al profesional de enfermería, particularmente a aquellos que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos. Al trabajar bajo presión y tener que realizar diversas funciones tanto asistenciales como administrativas, terminan afectados en diversas esferas por la exigencia y demanda del trabajo. **Objetivo:** Identificar el vínculo que existe entre el síndrome de Burnout y la carga de trabajo de los licenciados en enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un nosocomio de Lima en el 2025. **Metodología:** La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo de naturaleza aplicada, empleando un diseño hipotético-deductivo, no experimental de alcance correlacional y corte transversal. Para su ejecución, se contará con la participación de 60 enfermeros seleccionados bajo criterios de inclusión específicos, quienes procederán a completar dos instrumentos de recolección de datos. El primero, el cuestionario de Maslach desarrollado en 1981 y el segundo instrumento el cuestionario del INSHT creado en el 2005. Los que han sido validados previamente. Los resultados que se conseguirán mediante la ejecución de los instrumentos serán elaborados mediante el programa estadístico SPSS versión 26 y se manifestará en tablas y figuras del programa Excel. Finalmente, se establecerá la relación entre ambas variables por medio del procedimiento estadístico Rho de Spearman.

Palabras claves: Carga de Trabajo, Agotamiento Psicológico, Enfermería, Unidades de Cuidado Intensivo Neonatal.

ABSTRACT

Introduction: Currently, we know that workload can be one of the multiple factors for a person to develop burnout syndrome, especially the nursing staff working in the Intensive Care Unit is involved because, by working under pressure and having diverse functions, both care and administrative, they end up affected in various areas by the demands and requirements of the job.

Objective: To identify the relationship between Burnout syndrome and workload in nursing professionals in the Neonatal Intensive Care Unit of a hospital in Lima in the year 2025.

Methodology: The study will employ a hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional approach. In this study, 60 nurses will be involved, who will develop two questionnaires that have been previously validated. The results obtained through the execution of the instruments will be prepared using the statistical program SPSS version 26 and will be expressed in tables and figures in the Excel program. At last, the association between the two variables will be established using Spearman's Rho statistical test.

Keywords: Workload, Burnout Psychological, Nursing, Intensive Care Units, Neonatal

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Acorde con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores merecen un entorno laboral sano y seguro, lo cual promueve una buena salud mental, relaciones positivas, mejora la productividad laboral, etc. En este contexto, la OMS ha catalogado al síndrome de Burnout como un riesgo laboral crítico. Este síndrome tiene la capacidad de deteriorar gravemente la salud mental, disminuir la calidad de vida e incluso, en casos extremos comprometer la integridad física de la persona. La repercusión económica de no abordar estos problemas es alarmante: a nivel global, la depresión y ansiedad son responsables de la pérdida anual de 12 mil millones de días de trabajo, lo que representa una colosal pérdida económica estimada en un billón de dólares en productividad (1).

En el entorno sanitario actual, el personal de enfermería se sitúa consistentemente dentro de los principales grupos vulnerables al síndrome de burnout. Esta susceptibilidad se debe a la constante exposición a condiciones laborales estresantes y desafiantes. Entre los factores de riesgo clave se encuentran la rotación de servicio imprevista, turnos extensos y agotadores, carga de trabajo, estrés por atmósferas críticas y exigentes por pacientes, familiares de los pacientes, inclusive colegas y el equipo de trabajo (2).

Una encuesta reciente sobre de satisfacción laboral en Estados Unidos reveló que el 55% de estos profesionales no dispone del tiempo adecuado para brindar la atención que desean a sus pacientes y un significativo 33% está considerando activamente abandonar su puesto de trabajo. En el 2026 se proyecta que la escasez de enfermeras aumentará a 260 000, por lo que se debe mejorar los entornos laborales que contribuyen al agotamiento laboral (3).

En una revisión sistemática realizada en el 2020 de estudios publicados en inglés (Estados Unidos, Europa y Asia), 81 de 91 estudios indican que las características laborales adversas como alta carga de trabajo, turnos largos, altas exigencias laborales, etc. se asocian con el Burnout en el profesional de enfermería (4).

En Estados Unidos un estudio transversal en el cual se encuestó a más de 50 000 enfermeras registradas reporta que el síndrome de Burnout es una complicación importante en dichas profesionales, pues un 31.5% abandonan su trabajo o consideran dejarlo a causa del Burnout (5).

Un estudio en España revela que existe correlación significativa entre el Burnout en los profesionales enfermeros y la seguridad del paciente, el 75% de los profesionales presenta agotamiento físico, generando efectos negativos en dicho grupo, además de interferir en la calidad del cuidado y en la seguridad de los pacientes (6).

En Chile, Simonetti desarrolla una investigación basada en la prevalencia del Burnout, donde el 34.7% de los participantes muestra una relación significativa entre Burnout y ambiente laboral (7).

En Ecuador, un estudio realizado el 2021 describe que existe asociación entre los niveles de estrés y desempeño laboral del profesional enfermero en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo de Guayaquil (8).

En Perú, un estudio realizado durante la pandemia en Puno revela que el 52% de profesionales de enfermería obtuvo niveles de estrés laboral, siendo el factor con mayor nivel de estrés el producido por la carga laboral (100%) (9).

También en Perú, un estudio realizado en Trujillo describe que el 19% de los sujetos de estudio desarrollaron síndrome de Burnout. Y que un 38.2% de los mismos

presentó alta carga laboral, de los cuales el 23.64% sufrían de síndrome de Burnout. Lo que evidencia una alta incidencia de Síndrome de Burnout en los médicos y enfermeras de emergencia en dos Hospitales de la Región Trujillo (10).

En mi experiencia personal, los enfermeros que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos pueden desarrollar síndrome de Burnout por la carga excesiva de trabajo, pues muchas veces en los hospitales la asignación de pacientes se realiza bajo la ratio 1:2 es decir por cada enfermera se asignan dos pacientes sin tener en cuenta la gravedad de éste. Las directrices en Estados Unidos para la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales establecen que la ratio enfermera paciente varía de acuerdo con el nivel de estado crítico del paciente y puede ir desde una enfermera por cada 3 o 4 pacientes hasta una o dos enfermeras por paciente dependiendo de su estado crítico, siendo un paciente en ventilación mecánica, ECMO o diálisis los más graves.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general:

- ¿Cómo el síndrome de Burnout se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en el año 2025?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cómo la dimensión agotamiento se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima?
- ¿Cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima?

- ¿Cómo la dimensión falta de realización personal se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la dimensión agotamiento se relaciona con la carga laboral del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.
- Identificar cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la carga laboral del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.
- Identificar cómo la dimensión falta de realización personal se relaciona con la carga laboral del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

1.4 Justificación de la investigación:

1.4.1 Teórica

Esta investigación tiene una importancia teórica vital, ya que enriquece el conocimiento disciplinar al validar el vínculo entre la carga laboral y el síndrome

de burnout en un entorno crítico. Este estudio se sustenta en modelos reconocidos como el de Maslach que define el desgaste profesional a través de sus tres dimensiones, y el enfoque del INSHT que categoriza la carga laboral como un factor de riesgo psicosocial multidimensional. La contribución más profunda se establece al vincular todo el proceso con el modelo de adaptación de Callista Roy que concibe al profesional de enfermería como un sistema adaptativo.

1.4.2 Metodológica

La importancia metodológica de esta investigación se fundamenta en el método hipotético-deductivo, esencial para contrastar la teoría con la realidad práctica, y adopta un enfoque cuantitativo que asegura la objetividad y precisión en la medición de los datos. La relevancia de este estudio es notable, pues al ser un estudio de tipo aplicado, está orientado a resolver problemáticas reales mediante soluciones concretas, bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional que analiza las variables en su contexto natural sin manipularlas. Finalmente, la contribución técnica se consolida mediante el uso de instrumentos validados como el cuestionario de Maslach y el cuestionario del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT).

1.4.3 Práctica

La relevancia de esta investigación es crucial, pues visibiliza y cuantifica cómo la alta carga laboral impacta en el bienestar del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatales. El estudio es pertinente porque aborda el síndrome de burnout, un riesgo laboral que compromete directamente la calidad de atención y la seguridad del recién nacido en estado crítico. Las estrategias de

solución se centran en la gestión pues se puede optimizar la ratio enfermera-paciente basándose en la gravedad del neonato, además de implementar programas de soporte emocional y capacitación en afrontamiento, también el monitoreo con instrumentos validados permitirá la detección e intervención temprana para prevenir la cronicidad del síndrome, asegurando un entorno de trabajo saludable y sostenible para los profesionales de la salud.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Espacial

Este trabajo se desarrollará en la Unidad o Servicio de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del departamento de Lima, Perú.

1.5.2 Temporal

Este presente trabajo se ejecutará durante el periodo de enero a junio del 2025.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Enfermeros que desempeñan funciones asistenciales en el servicio UCI neonatal de un hospital de la capital peruana.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes:

1.1.1. A nivel internacional

Dye et al. (11), en 2024, Estados Unidos de América ejecutaron un estudio, el cual tuvo como objetivo “explorar la relación entre la carga de trabajo y el nivel de Burnout en los profesionales de la salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN)”. Con respecto al diseño del estudio en mención se utilizó el análisis cualitativo para un total de 42 profesionales de la UCIN, entre médicos, enfermeras y terapeutas especializados, a los que se les aplicó encuestas después del turno en un lapso de seis meses. Producto de esta investigación, se demuestra que el 44% de las personas encuestadas mostraron Síndrome de Burnout en casi la mitad de sus turnos y los niveles más altos de carga de trabajo durante el turno se asociaron con una de las dimensiones del Síndrome de Burnout. Al finalizar dicho estudio, se halló relación del Síndrome de Burnout con el aumento de la carga laboral.

Rodríguez y Batista (12), durante el 2020 en Puerto Rico desarrollaron un trabajo académico en el que su objetivo fue “explorar la asociación entre el nivel de agotamiento y la competencia clínica del profesional de enfermería en una Unidad de Cuidado Intensivo Neonatal (UCIN)”. Con respecto al área metodológica, el diseño fue descriptivo correlacional; así mismo, participaron 37 enfermeros con los que se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI) – Human Services Survey además de la Escala de seis dimensiones del desempeño de Enfermería. Las cifras del estudio señalan que el 51,3% de los participantes sufren de agotamiento emocional y el 64,9% tuvo al menos una dimensión del síndrome del agotamiento alterada. Finalmente, demostraron que más de la mitad de

las enfermeras participantes presentan agotamiento laboral alto comprometiendo sobretodo la dimensión de agotamiento emocional.

Márquez (13), durante el 2020 en Ecuador, desarrolló un artículo cuya finalidad era “identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”. El estudio se rigió bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal, aplicando cuestionarios basados en el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y escalas de desempeño a una muestra de 68 colaboradores. Esta investigación reflejó que el 66,1% de los trabajadores se ven afectados por la sobrecarga laboral y más del 70% se encontraron agotados al final de la jornada laboral. En conclusión, los encuestados presentan sobrecarga laboral, además de una poco efectiva coordinación de los horarios para los trabajadores, causando agotamiento y poco entusiasmo para realizar su trabajo.

1.1.2. A nivel nacional

Montufar et al. (14), durante el 2022, en Callao ejecutó un artículo académico cuya finalidad fue “determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos Hospital Sub Regional de Andahuaylas”. La metodología empleada fue tipo básico, nivel no-experimental y descriptivo-correlacional; Contando con una población de 40 profesionales enfermeros con los que se utilizaron dos cuestionarios; uno para calcular el Síndrome de Burnout y el otro cuestionario que calcula la carga laboral. Producto de los cuestionarios se obtiene que un 51,8% de los involucrados muestran carga laboral moderada, el 35,3% alta carga laboral y

el 13% baja carga laboral, además el 37% de los encuestados presentan síndrome de Burnout alto. En conclusión, la carga laboral tiene una dependencia estrecha con el síndrome de Burnout en los profesionales encuestados.

Mendoza (15), durante 2021, desarrolló un estudio en la ciudad de Lima con el propósito de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que labora en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020”. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, se recolectaron datos de 80 profesionales de enfermería mediante instrumentos validados. Los resultados obtenidos exponen una realidad compleja pues si bien el 70% de la muestra presentaba indicadores de burnout, un 71,25% de los evaluados manifestaba mantener un desempeño eficiente en sus funciones a pesar del agotamiento experimentado. El estudio concluyó que el agotamiento emocional no posee correlación estadística significativa con la calidad del servicio, lo que sugiere que el compromiso ético-asistencial del personal prevalece incluso ante condiciones de alto desgaste psicoprofesional.

Rivera y Valle (16), en un estudio realizado en Lima durante el año 2020, los autores se propusieron “determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de nivel aplicado, con un alcance descriptivo, transversal y un diseño correlacional. El estudio se basó en una muestra de 86 profesionales de enfermería, quienes completaron dos cuestionarios de 22 ítems cada uno, diseñados específicamente para cuantificar los niveles de agotamiento y la carga de trabajo. Los datos obtenidos revelaron un panorama mayoritariamente estable dentro de la muestra, donde el 61,6% de los participantes presentó niveles bajos de

síndrome de burnout, y el 51,3% reportó niveles bajos de sobrecarga laboral. A pesar de los bajos porcentajes de incidencia detectados en ese periodo, la investigación concluyó de manera determinante que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Esto confirma que, en la práctica clínica de cuidados críticos, el incremento de la sobrecarga de trabajo influye de manera proporcional en el desarrollo del síndrome de burnout.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Variable 1: Síndrome de Burnout

1.2.1.1. Definición de Síndrome de Burnout

Existen diversas definiciones para el síndrome de Burnout, aunque el término no era nuevo, este fue agregado por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en 1974 para describir la pérdida gradual de energía, falta de motivación, falta de interés en el trabajo llegando al agotamiento, teniendo incluso síntomas de ansiedad y depresión (17).

Pero la descripción más utilizada es la de Maslach y Jackson, que lo describen como un síndrome con tres dimensiones donde el trabajador manifiesta cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Se manifiesta principalmente en personas con trabajos donde existe alta interacción social (18).

Debemos tener en cuenta que este síndrome ha sido centro de estudio por casi 40 años, empezó siendo investigado como un tipo de estrés asociado con profesiones asistenciales o de servicios, asociado a una pérdida de energía y entusiasmo (19).

1.2.1.2. Causas del síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout se muestra como proceso de múltiples causas, sumamente complejo y donde además del estrés intervienen diversas variantes como el aburrimiento, baja condición económica, dificultad en el desarrollo profesional, falta de estímulos, carga laboral alta, aislamiento y pobre orientación profesional. Las profesiones asistenciales se ven más dañadas por este tipo de síndromes ya que están intrínsecamente unidos a las múltiples causas del Burnout. Muchos de estos profesionales encuentran un sistema despersonalizado y deshumanizado al que deben adaptarse, ese choque de expectativa y realidad contribuye al estrés que experimentan los trabajadores (20).

1.2.1.3. Características del síndrome de Burnout

Una de las características principales es que se origina en profesiones vocacionales, es decir que han sido elegidas libremente. Este síndrome puede manifestarse en diversos aspectos como: psicossomáticos (fatiga crónica, dificultades para conciliar el sueño, úlceras, algunos trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, disfonía, etc.), conductuales (ausencia laboral, falta de capacidad para vivir de manera relajada, frivolidad en el trato con el entorno, conductas violentas, etc.), emocionales (distanciamiento afectivo, irritabilidad, sentimientos depresivos, frustración, etc.), laborales y realización personal (21).

1.2.1.4. Síndrome de Burnout en los enfermeros

El profesional enfermero tiene como función vigilar el bienestar físico, mental, emocional y social de los pacientes, los enfermeros son el pilar esencial para la atención de pacientes ya que de esta atención dependerá la recuperación de estos pacientes, trabajando muchas veces de la mano con el entorno familiar del paciente. Al ser esta una gran responsabilidad, muchas veces se ve expuesto a situaciones que son potencialmente

traumatizantes y estresantes, por tanto, la salud de este grupo de profesionales puede verse afectada por la sobrecarga de trabajo, agotamiento emocional, trabajo mal remunerado, que son muchas de las características del síndrome de Burnout (22).

La OMS se ha pronunciado respecto al síndrome de Burnout en el profesional de enfermería pues este es uno de los motivos del abandono de trabajo y de la profesión, lo que lleva al problema de escasez de profesionales de enfermería (23).

1.2.1.5. Dimensiones de la variable

Dimensión agotamiento. Ésta, equivale a la consecuencia de recursos emocionales limitados para afrontar diariamente a los desafíos que se presentan durante su labor, y esta se evidencia con fatiga continua a nivel físico, emocional y psicológico, además de presentar malhumor, irritabilidad y descontento con la labor realizada (24).

Dimensión despersonalización. Ésta se refiere a la barrera que crea el profesional entre él y los pacientes como forma de autoprotegerse, sin darse cuenta de que esto disminuye su eficacia laboral y presenta actitudes insensibles e inhumanas donde los pacientes se convierten en objetos y dejan de ser personas (25).

Dimensión falta de realización personal. Esta se describe como la percepción subjetiva de sentirse frustrado por como realiza su trabajo y los resultados que obtiene, afectando la autoestima del trabajador (26).

1.2.2. Variable 2: Carga laboral

1.2.2.1. Definición de carga laboral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), explica la carga laboral como el acúmulo de obligaciones físicas y mentales a los que el empleado está expuesto durante la jornada laboral (27).

Anteriormente estas obligaciones se identificaban con únicamente actividades físicas, pero hoy en día se sabe que han aparecido otros factores de riesgo asociados a la dificultad de la labor, aumento de la regularidad de trabajo, necesidad de adecuarse a diferentes labores, etc. (28).

La sobrecarga laboral se describe como el aumento en la carga de trabajo, como, por ejemplo; incremento en las ocupaciones, nivel de complejidad y dificultad de las labores que deben ser efectuadas durante un tiempo establecido. Esta sobrecarga se presenta cuando el operador se da cuenta que las solicitudes de trabajo sobrepasan sus destrezas y recursos para efectuar sus deberes laborales de forma exitosa en el lapso requerido por el empleador (29).

1.2.2.2. Características de carga laboral

Algunas de las características que presentan los trabajadores con sobrecarga laboral son: efectos sobre la salud (como enfermedades musculoesqueléticas, trastornos gastrointestinales, problemas para conciliar el sueño, cansancio, fatiga, irritabilidad, e incluso presentar síndrome de Burnout.), efectos organizacionales (donde se ve afectada la seguridad de los pacientes, insatisfacción laboral, aumento en las rotaciones, presencia de incidentes y/o eventos adversos durante la ejecución de actividades), estrés laboral y estrés psicológico (30).

1.2.2.3. Carga laboral en el profesional de enfermería

Esta se puede describir como el aumento de actividades o intervenciones que tienen que ejecutar relacionadas a la calidad de atenciones brindadas al usuario o paciente, teniendo en cuenta esfuerzo físico, cognitivo y afectuoso; usualmente estos profesionales se ven incapaces de satisfacer cada una de las demandas laborales y en algunas oportunidades ve la necesidad de extender sus actividades por tener poco tiempo (31).

Dentro del entorno hospitalario se puede hallar una cifra significativa de escenarios que terminan siendo estresantes para los profesionales de enfermería y de no resolverlo de forma adecuada puede alcanzar a perturbar el estado de salud, el rendimiento laboral, e incluso fomentar el ausentismo que son algunas de las múltiples dificultades que se asocian a la sobrecarga laboral. (32)

Las unidades de Cuidados Intensivos son ambientes con alta complejidad, donde los actores principales del cuidado que se brinda son los profesionales de enfermería, ellos deben generar seguridad para el paciente y la familia, resolver situaciones difíciles y brindar las atenciones necesarias para la estabilización y recuperación del paciente, además de tareas administrativas y de docencia que puedan presentarse. Este acúmulo de tareas aunado a situaciones imprevistas puede generar sobrecarga laboral e incluso síndrome de Burnout de no ser manejado adecuadamente. (33)

1.2.2.4. Dimensiones de la variable

Dimensión carga física. Esta variable se relaciona con la respuesta física orgánica ante un esfuerzo, que puede darse en el ámbito laboral o extralaboral. En dicha respuesta pueden intervenir factores intra y extra personales, dependiendo de los tipos de actividades, y se puede clasificar como de orden estático o dinámico. (34)

También podemos decir que la carga física es una respuesta que produce el organismo para responder a las demandas como movilizar el cuerpo o alguna de sus partes, trasladar o mover objetos y conservar la postura del cuerpo, para lo que nuestro cuerpo ejecuta diversos mecanismos complejos que terminan en la contracción muscular, esta va a permitir que realicemos la actividad o ejercicio demandado. (35)

Dimensión carga mental. También llamado carga psicológica, se refiere al esfuerzo intelectual para el desarrollo de tareas, aunque cualquier tipo de empleo requiere a menudo exigencias mentales y físicas diferenciamos estos trabajos según la actividad que predomine, Esta, está definida por la cantidad y el tipo de información que se maneja dentro del entorno laboral, ya que una labor intelectual involucra a que el cerebro reciba estímulos a los cuales tiene que responder, por tanto admite una actividad cognitiva donde debe primero averiguar la información, luego hallarla, decodificarla e interpretarla para obtener las posibles respuestas y elegir la adecuada para formular una respuesta final (36).

Dimensión trabajo a turnos. El trabajo en turnos utiliza una ordenación de tiempo diferente al tiempo laboral que implica una jornada de trabajo de ocho horas, se habla de trabajo a turnos cuando la labor es desarrollada por diferentes grupos continuos obteniendo turnos diurnos o nocturnos rotativos continuos o discontinuos (37).

Dimensión organización del servicio. Al hablar sobre organización del servicio, se refiere a la estructura de un conjunto de personas respecto a un esquema de distribución de ocupaciones y compromisos bajo un sistema de trabajo establecido. Esta organización debe reflejar el espíritu de lo que se busca, en pocas palabras la estructura

de dicha organización debe ser adecuada para brindar respuesta a sus necesidades, desarrollar sus funciones y tener la capacidad adaptativa hacia un entorno cambiante, buscando cumplir sus objetivos y siendo eficaces al enfrentar los retos que se le presentan (38).

1.2.3. Teorías de enfermería

Teoría de adaptación de Sor Callista Roy

La teoría de Roy toca profundamente argumentos sobre la adecuación al estrés, poniendo como núcleo la disposición para afrontar situaciones diversas, buscando mejorar el bienestar propio. Esta teoría es aplicable a los profesionales de enfermería que de cierta forma están expuestos de manera diaria a diversos estresores ambientales y de trabajo (39).

En palabras de la propia Callista Roy los seres humanos son mecanismos de afrontamiento cuando se ven expuestos a estímulos específicos como “formas innatas o aprendidas de respuesta a los cambios ambientales”; las forma innata se refiere a involucrar mecanismos individuales determinados genéticamente y de manera automática, mientras que la forma aprendida o adquirida se refiere a lo obtenido por medio del aprendizaje a través de experiencias de vida que ayudan al desarrollo de respuestas adaptativas (40).

Según la teoría de Roy un factor que protege y previene el síndrome de Burnout es la adaptación al estrés que cada individuo es capaz de manifestar frente a algún estímulo

estresor de manera positiva o negativa, donde los mecanismos de afrontamiento permitirán lograr diferentes modos de adaptación (41).

El modelo de Callista Roy tiene conceptos conectados con el síndrome de Burnout, puesto que podemos identificar profesionales de enfermería en medios estresantes y en constante cambio, además de las necesidades del paciente, las interacciones continuas con estos y el personal del grupo de trabajo, manejo de emociones fuertes. Todo esto irremediamente trae consecuencias al entorno familiar y personal del trabajador. A ello se suma el bajo nivel de reconocimiento social, lo que indiscutiblemente afecta la autoestima y el juego de rol adaptativo (42).

1.3. Formulación de hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de Burnout con carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de Burnout con carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025.

1.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

2. METODOLOGÍA

2.1. Método de la investigación

Será hipotético deductivo, pues este planteará la necesidad de obtener avances científicos partiendo desde conceptos generales, aplicar procedimientos objetivos y racionales para finalmente contrastar o corroborar las hipótesis planteadas con la situación (43).

2.2. Enfoque de la investigación

Será cuantitativo, pues este empleará compilación de datos que ayuden corroborar o contrastar las hipótesis a través del uso de estrategias estadísticas apoyadas en el cálculo numérico, permitiendo así plantear pautas de comportamiento y tratar los diversos fundamentos teóricos que revelarían dichas pautas al investigador (44).

2.3. Tipo de investigación

Será aplicada, pues mediante la teoría se encargará de solucionar problemas prácticos, se apoyará en los hallazgos, revelaciones y soluciones que se plantearon en el objetivo del trabajo (45).

2.4. Diseño de la investigación

Será no experimental, debido a que las variables en estudio no serán manipuladas intencionalmente, sino que se dedicará a estudiar fenómenos como tal y su comportamiento en el contexto actual, para después examinarlos. Aquí no se construyen situaciones, sino que se observan las ya existentes (46).

El corte será transversal, pues el principal objetivo es reconocer la frecuencia de una fase o enfermedad en la población de estudio en un momento específico, realizando una sola medición de las variables en cada individuo (47).

El nivel será correlacional, pues medirá las dos variables existentes para determinar si existe o no relación en los mismos sujetos y luego estudiar la correlación, para finalmente determinar el comportamiento de un concepto o variable comprendiendo la conducta de una o más variables afines (48).

2.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se establece como el conjunto total de individuos, unidades o elementos que poseen las características comunes necesarias para ser objeto de análisis en una investigación. En este sentido, representa al universo completo de estudio sobre el cual se pretenden generalizar los resultados. Para los fines del presente trabajo, el universo de estudio estará constituido por un grupo de 60 profesionales de enfermería (49).

Muestra

Se define como la parte representativa de una cantidad, es decir la parte de un grupo o de una población específica, que se elige con la finalidad de estudiar o calcular las propiedades que caracterizan al total de dicha población. La muestra para este trabajo será de 60 enfermeras. (50).

Muestreo

El tipo de muestreo es censal, y este se aplica cuando el número de la muestra es igual al número de la población, este muestreo censal se utiliza cuando la población es relativamente pequeña y es necesario averiguar la opinión del total de la población (51).

Criterios de selección**Criterios de inclusión**

- Licenciados en enfermería especialistas en UCIN.
- Enfermeras especialistas con mínimo 5 años de experiencia en el servicio.
- Enfermeras que accedan participar en la investigación y realizar las encuestas.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras especialistas en el área de Cuidados Intensivos Neonatales que no trabajen dentro del servicio.
- Enfermeras especialistas en el área de Cuidados Intensivos Neonatales con menos 5 años de experiencia.
- Enfermeras que no acepten colaborar en la investigación y realizar las encuestas.

2.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rango)
Síndrome de Burnout	Actualmente, se describe al Burnout a modo del extenso resultado producto del estrés laboral, un síndrome psicológico que emerge de la tensión crónica fruto de la difícil relación del trabajador y su empleo (52).	Esta variable será medida mediante el cuestionario de Maslach el cual ha sido validado y consta de 22 ítems y 3 dimensiones.	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	Pérdida progresiva de energía Desgaste Fatiga Irritabilidad Actitudes negativas Respuestas impersonales Agresividad Satisfacción personal Satisfacción profesional	Escala Ordinal: Nunca: 1 Algunas veces al año: 2 Algunas veces al mes: 3 Algunas veces a la semana: 4 Siempre: 5	Bajo: 22 a 45 Medio: 48 a 57 Alto: 60 a 110

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

Para la recolección de datos, se implementará la técnica de la encuesta, la cual se articula mediante un conjunto de procedimientos estandarizados diseñados para el acopio y análisis de información. Este método permite extraer inferencias de una muestra representativa proveniente de un universo poblacional más amplio, con el objetivo de caracterizar, explicar y pronosticar las variables particulares del fenómeno en estudio. (54).

Descripción de instrumentos:

Instrumento de la variable 1

Como instrumento, se trabajará con un cuestionario llamado “cuestionario de Maslach”, cuyo autor es Christina Maslach, creado en 1981; posteriormente fue aplicado en el Perú por la investigadora Janet Norma Aquino Almendre en su tesis del 2017. El cuestionario consta de tres categorías con 22 ítems en total. Estas categorías son; Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los que estarán calculados por medio de la escala de Likert, cuyo rango de medida será la siguiente: Nunca (1 punto), algunas veces al año (equivale a 2 puntos), algunas veces al mes (equivale a 3 puntos), algunas veces a la semana (equivale a 4 puntos) y siempre (equivale a 5 puntos). Esto hace que la escala de valoración sea la siguiente: Baja (22 - 45 puntos), medio (48 - 57 puntos) y alto (60 - 110 puntos).

Instrumento de la variable 2

Para este instrumento se utilizará un cuestionario llamado “Cuestionario del INSHT”, este instrumento fue desarrollado por Bestratén y el INSHT de España durante

el 2005, consta de 4 dimensiones con 58 ítems en total. Estas dimensiones son; carga física, mental, trabajo a turnos y organización del servicio. Estos ítems serán puntuados en categorías de sí o no: no tiene valor de 1 punto y sí tiene valor de 2 puntos. Esto hace que la escala de valoración sea como corresponde: Bajo (58 - 73 puntos) Medio (77 - 92 puntos) Alto (96 - 116 puntos).

2.7.2. Validación

Instrumento de la variable 1

Este instrumento tuvo validación por Janet Aquino en Perú por medio del juicio de expertos analizado por tres especialistas que trabajan en la Universidad César Vallejo, quienes evaluaron el test presentado y declararon que el instrumento posee pertinencia, relevancia y claridad, determinando que puede ser ejecutado.

Instrumento de la variable 2

Este instrumento estuvo validado por Fiorella Zelaya en Perú, sometido a juicio de experto por cuatro profesionales de enfermería, los que establecieron que dicho instrumento es adecuado y calcula la carga laboral del personal de enfermería.

2.7.3. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

La consistencia interna del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando para su procesamiento el software SPSS 21. El análisis arrojó un valor de 0.907, lo cual evidencia una buena fiabilidad y garantiza la robustez técnica de la herramienta para los fines del estudio.

Instrumento de la variable 2

Para obtener la confiabilidad, el instrumento fue sometido a una prueba piloto con 30 enfermeras asistenciales, donde la confiabilidad calculada a través de Alpha de Cronbach logró un valor de 0.789, demostrando que el instrumento es admisible, ya que su confiabilidad era buena.

2.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proceso iniciará con la gestión de los permisos institucionales correspondientes para la aplicación de los instrumentos. Simultáneamente, se establecerá una coordinación con la jefatura del departamento de enfermería para definir el cronograma de sensibilización e información a los participantes. Una vez recolectados los datos, se procederá a su tabulación en Microsoft Excel, para posteriormente ser procesados en el software estadístico SPSS v.26. En esta fase, se elaborarán tablonos de frecuencia, representaciones gráficas y análisis porcentuales que faciliten la interpretación de las variables. Finalmente, el contraste de hipótesis se realizará mediante pruebas de correlación (como el coeficiente de Pearson o Rho de Spearman), seleccionadas según la naturaleza y distribución de los datos, con el fin de determinar la asociación entre las variables.

2.9. Aspectos éticos

Autonomía: Bajo este principio se comunicará a los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales los criterios determinados, además de la confidencialidad sobre la información dada, podrán aceptar de manera libre y voluntaria la colaboración en este trabajo académico firmando el respectivo consentimiento informado.

Beneficencia: La información recopilada servirá para beneficio de la población estudiada, pues según los resultados se podrán establecer mejoras en el trabajo y tomar las acciones necesarias.

No Maleficencia: Consiste en garantizar el bienestar de los participantes al evitar cualquier tipo de daño durante su ejecución. Se asegura, además, el carácter confidencial de los datos obtenidos, los cuales serán administrados únicamente por la investigadora, garantizando que el uso de información sea sólo exclusivo para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Justicia: Por este principio se asegura que todos los involucrados en el estudio tendrán el mismo trato, sin distinción o preferencia alguna.

3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025					
	J	A	S	O	N	D
Exploración de la realidad problemática						
Identificación del origen bibliográfico						
Situación problemática y marco teórico						
Interés y justificación del estudio						
Diseño de problemas y objetivos						
Orientación y diseño de investigación						
Población, muestra y muestreo						
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos						
Aspectos bioéticos						
Métodos de análisis de información						
Aspectos administrativos del estudio						
Formulación de los anexos						
Aceptación del proyecto						
Exposición del trabajo						

Leyenda:

Azul: Ejecutado

Verde: No ejecutado

3.2. Presupuesto

ELEMENTOS	NÚMERO	VALOR UNIT.	VALOR GENERAL.
DISPOSITIVOS			
Laptop	01	1900.00	1900.00
Memoria USB	01	28.00	28.00
ÚTILES DE ESCRITORIO			
Papelería	02	20.00	40.00
Bolígrafos	50	0.60	30.00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Libros	02	25.00	50.00
Impresiones	390	0.30	117.00
Encuadernado	03	5.00	15.00
OTROS			
Telefonía	01	59.00	59.00
Internet	01	140.00	140.00
RECURSOS HUMANOS			
Digitador	01	300.00	300.00
Imprevistos		300.00	300.00
TOTAL		2777.90	2979.00

4. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo. [Internet]. Suiza: OMS; 2022. [Consultado el 17 Julio de 2024] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Enfermería Global* [Internet]. 2020 [citado el 24 de septiembre de 2024];19(3):479–506. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
3. Phillips C. Relationships between workload perception, Burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *International journal of evidence-based healthcare* [Internet] 2020; 18(2):p 265-273 [Consultado el 18 Julio de 2024]. Disponible en: https://journals.lww.com/ijebh/abstract/2020/06000/relationships_between_workload_perception,.11.aspx
4. Dall’Ora C, Ball J, Reinus M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health* [Internet] 2020; 5;18(1):41 [Consultado el 18 julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32503559/>
5. Shah M, et al. Prevalence of and factors associated with nurse Burnout in the US. *JAMA network* [Internet] 2021; 4(2): e2036469 [Consultado el 18 julio de 2024]. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2775923>
6. Duran R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Síndrome de Burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN* [Internet] 2021;25(2):278 [Consultado el 18 julio de 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>

7. Simonetti M, Vásquez A, Galiano M. Environment, workload, and nurse Burnout in public hospital in Chile. Rev Esc Enferm USP [Internet] 2021; 25;55:e20200521 [Consultado el 18 julio de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34448804/>
8. Tapia E. Análisis sobre efecto de estrés por exceso de trabajo en las profesionales de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021 [Tesis para optar el título de maestra en gestión de los servicios de salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78186>
9. Valeriano K. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud - Puno 2021 [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Puno: Universidad privada San Carlos; 2022. Disponible en: <http://34.127.45.135/handle/UPSC%20S.A.C./44>
10. Ríos I, Ballena L. Síndrome burnout según dimensiones en pandemia COVID 19 en el personal de salud. Hospital Huamachuco [Internet]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO; 2023 [citado el 29 de abril de 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bb0e1590-c65a-42c4-9fb1-98b06f85150c/content>
11. Dye Eva, et al. Workload and Burnout oh Advanced Practice Providers and Physicians in a Level IV in a Neonatal Intensive Unit Care. Revista The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing [Internet] 2024; 38(2): p.192-200. [Consultado el 01 de agosto de 2024]. Disponible en: https://journals.lww.com/jpnnjournal/abstract/2024/04000/small_patients_but_a_heavy_lift_workload_and.22.aspx?context=latestarticles

12. Rodríguez J, Batista M. Síndrome de Burnout en enfermeras/os de la Unidad de Cuidado Intensivo Neonatal. Revista Enfermería Neonatal [Internet] 2020; 33:19-25. [Citado el 01 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.revista.fundasamin.org.ar/sindrome-de-burnout-en-enfermeras-os-de-la-unidad-de-cuidado-intensivo-neonatal/index.html>
13. Márquez J. Desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la Terapia Intensiva Neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos. [Tesis para optar el título de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Guayaquil – Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
14. Montufar Z, Guizado E, Naveros E. CARGA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2022 [Internet]. [Callao]: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2022 [citado el 28 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7456cd1a-b3e5-4d6c-8e72-28f57abc6c7d/content>
15. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
16. Rivera A, Valle E. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora 2020. [Tesis para

- optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Interamericana; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/110>
17. Maicon C, Garcés De Los Fayos Ruiz EJ. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *anales de psicología* [Internet]. 2010 [citado el 2 de agosto de 2025];26(1):169–80. Disponible en: <http://revistas.um.es/analesps>
 18. Linares G, Guedez Y. Burnout syndrome invisible pathology among health professionals. *Aten Primaria* [Internet]. el 1 de mayo de 2021 [citado el 2 de agosto de 2025];53(5). Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7994441/pdf/main.pdf>
 19. Montero J. El síndrome de Burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención. *Anestesia Analgesia Reanimación* [Internet]. 2016; 29(1): ISSN 1688-1273. [Consultado el 03 agosto 2024]. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004
 20. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica* [Internet]. 2015; 32(1): ISSN 2215-5287. [Consultado el 03 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
 21. Gamboa A, González S, González G. El síndrome de cansancio profesional. *Acta pediátrica costarricense* [Internet]. 2008; 20(1): ISSN 1409-0090. [Consultado el 05 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00902008000100002
 22. Alba J, Zupa J. Síndrome de burnout en el personal de enfermería [internet]. Universidad estatal de Milagro; 2022 [citado el 3 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6626/1/Alban%20Higuera%20Jefferson%20Enrique.pdf>

23. Torres M, Sánchez S, Salamanca A. Enfermera con síndrome de Burnout. Revista enfermería docente. [Internet]. 2015; (104): 39-43 ISSN 2386-8678. [Consultado el 05 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.index-f.com/edocente/104pdf/10439.pdf>
24. Gómez M, Ruiz M. Dimensiones del síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología]. Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2014. Disponible en:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf
25. Barrascout D, Diego Betancur J. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. Ciencia, Tecnología y Salud [Internet]. 2023 [citado el 27 de septiembre de 2024];10(1):6–18. Disponible en: <https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>
26. Baldeón Dávila MR, Janampa López LR, Rivera Lucas JA, Santivañez Meza LM. Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. el 10 de febrero de 2023 [citado el 27 de noviembre de 2024];4(1):1809–31. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
27. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga física de trabajo: definición y evaluación [Internet]. España: INSHT; 1988 [consultado 06 agosto 2024]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2

28. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Carga de trabajo: definición de carga física y mental [Internet]. España: CROEM; [consultado 06 agosto 2024]. <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
29. Patlán J. Efecto Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Elsevier [Internet] 2013; 29: p.445-455. [Consultado el 06 agosto 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
30. Rojas D. Sobrecarga laboral y estrés en el personal administrativo de zona registral N° IX-sede Lima. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en salud ocupacional]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5794/T061_47972426_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Zevallos S, Suarez T. El síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2017. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c1c7dfc7-1ab2-46e2-bc33-e141faa325b0/content>
32. Calderón Carrasco B, Castañeda R. CARGA LABORAL DE ENFERMERÍA Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS ATENDIDOS DEL HOSPITAL REFERENCIAL DE FERREÑAFE, 2018. [Internet]. [Pimentel]: Universidad Señor de Sipán; 2018 [citado el 28 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%c3%b3n%20Carrasco%2c%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

33. De Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de Unidades de Cuidado Intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. [Tesis para optar el grado de Magíster en salud y seguridad del trabajo]. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Calvo A. Carga física de trabajo y hábitos de estudio y trabajo en estudiantes de clarinete. Revista cubana de salud [Internet] 2015; 16(1):15-24 [Consultado el 08 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/est-2015/cst151c.pdf>
35. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga física de trabajo [Internet]. España: INSHT; 2011 [consultado 08 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/524420/La%20carga%20f%C3%ADsica%20de%20trabajo/9ff0cb49-db5f-46d6-b131-88f132819f34>
36. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental del trabajo [Internet]. España: INSHT; 1988 [consultado 08 agosto 2024]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048
37. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos [Internet]. España: INSHT; 1999 [consultado 09 agosto 2024]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_455.pdf
38. Moreno M. Organización de los Servicios de Salud Pública en España. Rev Adm Sanit [Internet] 2004; 2(2):183-93 [consultado 09 agosto 2024]. Disponible en:

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-pdf-13063426>

39. Gamboa O. Factores socioculturales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un centro de salud público, La Victoria – 2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9750/Gamboa%20P%C3%A9rez%20Olenka%20Miluska.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20est%C3%A1%20dirigida%20a,y%20el%20lugar%20de%20trabajo.>
40. Erol Ursavas F, Karayurt Ö, Iseri Ö. Nursing Approach Based on Roy Adaptation Model in a Patient Undergoing Breast Conserving Surgery for Breast Cancer. J Breast Health [Internet]. el 21 de julio de 2014 [citado el 1 de septiembre de 2024];10(3):134–40. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5351537/>
41. Marudhar M, Josfeena. ROY’S ADAPTATION MODEL OF NURSING. IJSDR1901049 International Journal of Scientific Development and Research [Internet]. 2019 [citado el 8 de junio de 2024]; Disponible en: www.ijcdr.org
42. García AMA, Bustos BCV, Maya ÁMS. Applying Roy s adaptation model to a community context. Revista Cuidarte [Internet]. 2023 [citado el 1 de mayo de 2024];14(3). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3016>
43. López-Roldan P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 1.^a edición. Barcelona: Universidad autónoma de Barcelona; 2015. [consultado 14 setiembre 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/232105/metinvsocua_cap1-1a2020.pdf

44. Arévalo P, et al. Actualización en metodología de la investigación científica [Internet]. 1.a edición. Quito: Universidad tecnológica Indoamérica; 2020. [consultado 14 setiembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1686/2/LIBRO%20Actualizaci%c3%b3n%20en%20metodolog%c3%ada.pdf>
45. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1.a edición. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021. [consultado 14 setiembre 2024]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
46. Cortés M, Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación [Internet]. 1.a edición. México: Enfoques Universidad autónoma del Carmen; 2004. [consultado 14 setiembre 2024]. Disponible en: https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
47. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Revista médica Sanitas [Internet] 2018; 21(3): p.141-146. [consultado 14 setiembre 2024]. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 1.a edición. México: Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia; 2003. [consultado 21 setiembre 2024]. Disponible en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
49. Camacho B. Metodología de la investigación científica: Un camino fácil de recorrer para todos [Internet]. 1a ed. Romero Y, editor. Vol. 1. Tunja: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; 2008 [citado el 20 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/view/124/154/3259>

50. Niño V. Metodología de la investigación diseño y ejecución. [Internet]. 1ª. edición. Colombia: Ediciones de la U; 2011. [consultado 21 setiembre 2024]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenoy-ejecucion_2011.pdf
51. García B. Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019 [citado el 21 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36511/Garcia_MBI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job Burnout. Annu. Rev. Psychol [Internet] 2001; 52:397–422. [Consultado el 08 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
53. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de prevención de riesgos laborales. [Internet] 2018; 21(3): ISSN 1578-2549. [Consultado el 10 agosto 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002
54. Casas J, Repullo J, Campos D. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Rev. Aten Primaria [Internet] 2003; 31(8):527-38. [Consultado el 05 de octubre 2024]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cómo el síndrome de Burnout se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión agotamiento se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital del MINSA? • ¿Cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital del MINSA? • ¿Cómo la dimensión falta de realización personal se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital del MINSA? 	<p>Objetivo general: Identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo la dimensión agotamiento se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA. • Determinar cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA. • Determinar cómo la dimensión falta de realización personal se relaciona con la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA. 	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de Burnout con carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA de Lima, 2025. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de Burnout con carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal con carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del MINSA.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Dimensiones: Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p> <p>Variable 2 Carga laboral Dimensiones: Carga física Carga psicológica Trabajo en turnos Organización del servicio.</p>	<p>Tipo de investigación de Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación Hipotético deductivo No experimental Correlacional Transversal</p> <p>Población y muestra 60 enfermeras.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento de la variable 1. Cuestionario de Maslach

Estimada(o) licenciada(o) con el debido respeto pido su colaboración en la participación voluntaria para la recolección de información sobre Burnout y carga laboral mediante dos cuestionarios que a continuación presento.

Cabe recalcar que el objetivo de este estudio es establecer si existe relación entre el Burnout y la carga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del hospital en que labora.

Su identidad y datos personales para este estudio serán manejados con absoluta confidencialidad y anonimato, siendo utilizados sólo para el presente trabajo académico. De antemano agradezco su participación.

Instrucciones: Leer detenidamente cada ítem y marcar con un aspa (X) el criterio que usted considere respecto a la premisa presentada. Cabe aclarar que sólo podrá marcar un criterio por ítem o premisa.

	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Siempre
1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía(o)					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada(o)					
4. Siento que trabajar todo el día con gente me cansa					
5. Siento que mi trabajo me está desgastando					
6. Me siento frustrada(o) en mi trabajo					
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					

8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9. Me siento como si estuviera al borde de mis posibilidades					
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
11. Siento que me he hecho mucho más dura(o) con la gente					
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas					
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Instrumento de la variable 2. Cuestionario INSHT

Nº	Dimensión Carga Física	Sí	No
1.	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie - sentado		
2.	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades		
3.	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros		
4.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos		
5.	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg		
6.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular		
7.	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos		
8.	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto		
9.	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos		
10.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
11.	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad		
12.	El peso y tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad		
13.	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
14.	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de las cargas		
15.	Se controlan las cargas de manera correcta		
	Dimensión Carga Mental	Sí	No
16.	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/actividad es elevado		
17.	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa		
18.	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades a la vez		
19.	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas		
20.	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia		
21.	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.		
22.	La información que se da a los pacientes correctamente		
23.	Se atiende con facilidad y principios éticos		
24.	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		

25.	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		
26.	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada		
27.	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos		
28.	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
29.	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería		
	Dimensión trabajo a turnos	Sí	No
30.	El trabajo que se realiza es a turnos		
31.	El calendario de turnos se conoce con antelación		
32.	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos		
33.	Los equipos de trabajo son estables		
34.	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
35.	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo		
36.	El trabajo implica los turnos nocturnos		
37.	Se respeta el ciclo sueño/vigilia		
38.	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el mínimo		
39.	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas		
40.	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día		
41.	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
	Dimensión Organización del servicio	Sí	No
42.	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
43.	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades		
44.	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los procedimientos/actividades que realizan		
45.	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar		
46.	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final		
47.	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias		
48.	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite		
49.	Puede elegir el método procedimiento de enfermería		
50.	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada		
51.	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos)		

52.	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades		
53.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54.	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas		
55.	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
56.	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso		
57.	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera)		
58.	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación		

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. Carmen Elizabeth Rosas Ajalcriña

Título: Síndrome de Burnout y la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Síndrome de Burnout y la carga laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital del Ministerio de Salud de Lima, 2025.”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Carmen Elizabeth Rosas Ajalcriña. El propósito de este estudio es identificar la relación entre el síndrome de Burnout y la carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la carga laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma de los instrumentos, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

Los cuestionarios pueden tomar unos 25 a 30 minutos (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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 aplicación del instrumento, 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 la Licenciada Carmen Elizabeth Rosas Ajalcuña (98758469) 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

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 4. Informe de originalidad




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-07-18	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-17	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-15	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-12-15	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-21	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-02-28	<1%
9	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%