

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de
enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de
Huánuco, 2023**

Trabajo académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos

Autor:

Judith Olivia Sandoval Ayra

Asesor:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, setiembre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2023”**, de la autora Licenciada Judith Olivia Sandoval Ayra, tiene un índice de similitud del 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 27 días del mes de septiembre del año 2023.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de
enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital
público de Huánuco, 2023**

Trabajo Académico

**Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados intensivos**



Dra Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

Dictaminadora

Lima, 27 de setiembre de 2023

Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I	1
Planteamiento del Problema	1
Identificación del Problema.....	1
Formulación del Problema	3
Problema General	3
Problemas Específicos	3
Objetivos de la Investigación	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	3
Justificación.....	4
Justificación Teórica.....	4
Justificación Metodológica.....	4
Justificación Práctica	4
Capítulo II.....	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	5
Antecedentes de la Investigación	5
Marco Conceptual	10
Síndrome de Burnout	10
Satisfacción Laboral	12
Bases teóricas	15
Teoría de la Adaptación de Sor Callista Roy.....	15
Capítulo III.....	16
Metodología	16
Descripción del Lugar de Ejecución.....	16
Población y Muestra	16
Población	16
Muestra	16
Muestreo	16
Tipo y Diseño de Investigación.....	17

Tipo de Estudio.....	17
Diseño de Investigación.....	17
Formulación de Hipótesis.....	18
Hipótesis General.....	18
Hipótesis Específica.....	18
Identificación de Variables.....	19
Operacionalización de Variables.....	19
Técnicas e Instrumentos de Recolección Datos	21
Cuestionario de Síndrome de Burnout.....	21
Cuestionario de Satisfacción Laboral	22
Validez y Confiabilidad.....	22
Proceso de Recolección de Datos.....	23
Procesamiento y Análisis de Datos	24
Consideraciones Éticas	24
Capítulo IV.....	26
Administración del Proyecto de Investigación	26
Cronograma de Ejecución	26
Presupuesto.....	27
Referencias.....	28
Apéndice	32

Índice de apéndice

APÉNDICE A. Instrumentos de recolección de datos.....	33
APÉNDICE B. Validez de los instrumentos.....	37
APÉNDICE C. Confiabilidad de los instrumentos	56
APÉNDICE D. Consentimiento informado	61
APÉNDICE E. Matriz de consistencia	63

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. Estudio con enfoque cuantitativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico de diseño no experimental nivel correlacional. La población y muestra estará constituida por 40 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adulto, a quienes se les aplicarán los instrumentos “Cuestionario Síndrome Burnout” y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral” cuya confiabilidad se realizó a través del alfa Cronbach, se concluyó que la consistencia del instrumento, tiene una confiabilidad “alta respetable” 0,97 y 0,90 respectivamente. Asimismo, al evaluar la validez de contenido por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken para los respectivos instrumentos; se encontró una puntuación global de 0,94 y 0,93, lo cual permite inferir una validez excelente.

Se utilizará el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia del 5% para contrastar las hipótesis.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, UCI.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) menciona que el Síndrome de desgaste o burnout es el resultado de un estrés crónico en el lugar donde se labora el cual no ha sido manejado con éxito. También hace realce a que este término no debe aplicarse para referirse a otras áreas de la vida.

La pandemia del COVID-19 ha presentado 2 grandes retos: el impacto psicológico del confinamiento de la población en general y el impacto en la salud mental del personal de salud (Shah et al., 2020)

Según la revista británica de medicina The Lancet, citado por la Organización Mundial de la Salud (2022) entre el 25 y 33% del personal que trabajaba en unidad de cuidados intensivos tenía síndrome de burnout, situación que cambio en la pandemia, donde se incrementó este valor en la dimensión de agotamiento emocional hasta un 51%.

Silva y Silva (2021) señalan que los os niveles de agotamiento del personal de salud específicamente de enfermeras se han puesto de manifiesto en estudios en Francia, Italia y España. Asimismo, estudios en Italia y España mencionan que el agotamiento y la ansiedad son los principales síntomas

Según el Consejo Federal de Enfermería (COFEN) de Brasil, citado por Silva y Silva (2021) durante la pandemia las enfermeras presentaron altos niveles de agotamiento asimismo hace mención que los principales síntomas del burnout son el agotamiento físico y mental

En el Perú, la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud es 12,5 %, aunque diferentes estudios nacionales presentan resultados heterogéneos. La Superintendencia

Nacional de Salud (SUSALUD), a partir del 2014 empezó la medición del burnout mediante el instrumento de Maslach. (Merino-Soto & Calderón-De La Cruz, 2018)

Es necesario entender que el personal de salud específicamente el profesional de enfermería está especialmente expuesto a los riesgos del síndrome de Burnout porque su trabajo representa un alto nivel de exposición laboral, con largas jornadas de trabajo, además de un alto nivel de exigencia y sobrecarga (Silva-Gomes & Silva-Gomes, 2021)

Heydari et al. (2021) señalan que la satisfacción laboral es uno de los factores importantes en el personal del sistema de salud médica. Las enfermeras en Irán prestan al menos el 50% de los servicios de salud e incluso en algunos países, las enfermeras se ocupan del 80% de los asuntos de salud. Por tanto, su satisfacción influye en el éxito organizativo y la calidad de la atención sanitaria. En la misma línea Mousazadeh et al. (2019) señala que la falta de satisfacción laboral a largo plazo trastorna la organización y provoca rebelión, absentismo y reducción del sentido de responsabilidad y compromiso de las enfermeras.

Esta problemática también se evidencia en estudios como el realizado en Perú por Cieza Herrera (2019) sobre “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador - noviembre 2019”, cuyos resultados mostraron que el nivel de satisfacción laboral fue media en un 80%, baja 20%, no se registraron satisfacción alta.

En el hospital público de Huánuco en el área de la Unidad de Cuidados Intensivos se observa agotamiento e insatisfacción laboral del personal de enfermería, con respecto al aumento de pacientes, cambios de rol, llamadas al personal en sus días libres asimismo el personal de enfermería presenta mal humor, irritabilidad, conllevando a una mala atención hacia los pacientes críticos, es así que se plantea realizar el estudio para tener datos fiables sobre el

nivel de síndrome de burnout y satisfacción laboral asimismo su relación entre ambas variables para visibilizar el problema y partir de ello para la realización de otros estudios de mayor nivel.

Formulación del Problema

Problema General

¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?

Problemas Específicos

¿Existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?

¿Existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?

¿Existe relación entre realización personal y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Objetivos Específicos

Establecer la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Identificar la relación entre la despersonalización y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Conocer la relación entre realización personal y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

Considerando que la satisfacción del profesional de enfermería tiene consecuencias tanto en la salud integral del propio profesional y en la recuperación de los pacientes, la investigación busca generar un cuerpo de conocimientos científicamente validados respecto a si el síndrome de burnout tiene influencia en la satisfacción del profesional, ya que este trastorno tiene repercusiones negativas en la salud de los profesionales.

Justificación Metodológica

La investigación de nivel relacional con objetivo estadístico y diseño correlacional servirá como antecedentes para futuras investigaciones dentro de la misma línea de investigación.

Justificación Práctica

Hernández Sampieri (2011) refiere que un estudio de investigación debe contribuir en la solución de un problema o proponer estrategias para su solución. Es así que los resultados del presente estudio tendrán un valioso aporte ya que se proporcionará datos fidedignos a la institución respecto al síndrome de burnout y satisfacción laboral a través de ello se podrá sugerir implantación de programas para prevenir y tratar el síndrome de Burnout.

Capítulo II

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Ruiz (2021) realizaron un estudio titulado “Desgaste emocional en los profesionales sanitarios en tiempos de COVID-19, España 2021”. Su objetivo fue analizar el grado en que los profesionales de salud muestran las características propias del síndrome de burnout en el contexto de la segunda ola de contagios por SARS-CoV-2 en España. Fue un estudio descriptivo, cuya muestra estuvo conformada por personal de salud que trabaja en el sector público y privado en un total de 94 y con edades entre 23 a 64, y a quienes les administraron el Inventario de Burnout (MBI). Entre sus resultados se hallaron que el 61.5 % del personal de salud tuvo un nivel desgaste emocional el 40 % de los participantes tuvieron un alto grado de despersonalización y el 33% mostraron bajo nivel de autorrealización laboral, especialmente aquellos que trabajan de manera directa con personas diagnosticadas de COVID-19. Concluyeron que, los participantes tuvieron un elevado nivel de desgaste emocional especialmente aquellos que percibían insuficientes medidas de protección ante la COVID-19.

Rendón Montoya et al. (2020) desarrollaron un estudio titulado “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de Síndrome de burnout en el personal de enfermería. Fue un estudio observacional transversal, descriptivo, cuya muestra estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería, a quienes les aplicaron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Utilizaron para el análisis inferencial los estadísticos U de Mann Whitney y Kruskal Wallis. Sus resultados muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2%; Agotamiento Emocional bajo 62.2%; nivel bajo de Despersonalización 57.8% y nivel bajo de Falta de Realización Personal 40%.

evidenciaron diferencia significativa entre Síndrome de Burnout y turno de trabajo, doble turno al mes, períodos vacacionales al año y carga de trabajo; entre Agotamiento Emocional y tipo de servicio, ingreso quincenal, doble turno al mes, períodos vacacionales, tipo de contratación y carga de trabajo; entre Despersonalización y carga de trabajo; y entre Falta de Realización Personal y tipo de servicio, gusto por el servicio, turno de trabajo, ingreso quincenal, períodos de descanso en el turno, períodos vacacionales al año y tipo de contratación. Concluyeron que un porcentaje considerable de los profesionales de enfermería obtuvo nivel medio de Síndrome de Burnout. No encontraron diferencia significativa entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con las características sociológicas. Evidenciaron que las características laborales son las que presentan mayor influencia en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

Zhang *et al.* (2020) realizaron un estudio titulado “Stress, agotamiento y estrategias de afrontamiento de las enfermeras de primera línea durante la epidemia de COVID-19 en Wuhan y Shanghái, China 2020”, cuyo objetivo fue identificar los factores estresantes y el agotamiento entre las enfermeras de primera línea que atendieron a pacientes con COVID-19 en Wuhan y Shanghái y explorar estrategias de apoyo moral efectivas percibidas. Fue un estudio transversal, cuya muestra estuvo constituida por 110 enfermeras del Hospital Zhongshan, Shanghái, a quienes les aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach. Entre sus resultados encontraron que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, presentando el 78,5 y el 92,5% de los participantes niveles leves de burnout. Sin embargo, 52 (48,6%) participantes experimentaron una grave falta de realización personal. Los participantes con mayor jornada laboral en las unidades de cuarentena por COVID-19 presentaron mayor agotamiento y despersonalización. Los participantes de menor edad experimentaron mayor cansancio

emocional y menor realización personal. Concluyeron que los enfermeros más jóvenes y los que trabajaban más turnos tendían a presentar mayores niveles de burnout.

Urgilés (2020) realizaron un estudio titulado “Síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital de Quito 2020”, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de burnout en el personal de salud que atiende de forma directa a los pacientes críticos con covid19. Realizó un estudio trasversal descriptivo, cuya población estuvo constituida por enfermeras, terapeuta respiratoria, residentes y médicos tratantes de la unidad de cuidados intensivos, a quienes les aplicaron el MBI (Inventario de Burnout de Maslach). Sus resultados u conclusiones muestran que el 50% de médicos residentes presentaron Síndrome. de Burnout, el personal de enfermería (5%) y fisioterapia (10%).

Ruiz (2022) elaboró un estudio titulado “Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022”, cuyo objetivo fue determinar la relación del grado de Burnout y la satisfacción laboral. Desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo trasversal y de diseño no experimental correlacional en una muestra de 65 profesionales de enfermería de la UCI, a quienes les aplicaron el cuestionario de Maslach para medir la variable síndrome de Burnout, y el cuestionario de Font propuesto por Aranz y Mira para la satisfacción laboral. Entre sus resultados que el 70.8% de la muestra tuvieron un nivel medio de Burnout. En cuanto a la variable satisfacción laboral, el 73,8% presentaron un nivel alto de satisfacción laboral y el 20% en un nivel medio. La satisfacción laboral se relacionó de manera inversa con el cansancio emocional ($Rho=-0,436$), con la despersonalización ($Rho=-0,368$), y de manera directa con la realización personal ($Rho=0,328$). Concluyeron que existe relación entre el grado de Burnout y la

satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI, encontraron un nivel bajo de Burnout y una alta satisfacción laboral.

Puecas y Castellanos (2021) realizaron un estudio titulado “Síndrome de Burnout y grado de satisfacción laboral en el personal de salud de las áreas Covid-19 de los hospitales MINSA de la Provincia del Santa, Chimbote, año 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el grado de satisfacción laboral. Respecto a la metodología, el estudio fue descriptiva, transversal, no experimental, de corte correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 119 profesionales de salud que estaban trabajando en área covid, a quienes les enviaron el instrumento de manera virtual. Sus resultados muestran que el 1% tuvo un nivel alto de síndrome de burnout, el 21.8% un nivel medio y el 76.4 % y nivel bajo. Concluyeron que, si existe una relación entre el síndrome de Burnout y el grado de satisfacción laboral en el personal de salud.

Alvarado y Viamonte (2020) realizaron un estudio denominado “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana 2020, cuyo objetivo fue determinar si existe relación significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Efectuaron un estudio de tipo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, transaccional o transversal, cuya muestra estuvo conformada por un total de 94 profesionales que laboraban en la unidad de cuidados intensivos, a quienes les aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de satisfacción laboral. Sus resultados muestran que a nivel global obtuvieron que el 83% posee un nivel moderado de Síndrome de burnout. Concerniente a las dimensiones, el 70.2% presentó un nivel moderado de agotamiento emocional; en la dimensión de Realización personal, obtuvieron que el 84% tienen un nivel bajo; y la última dimensión, despersonalización el 76.6% obtuvo un nivel alto y un

23.4% un nivel medio. Los niveles de satisfacción laboral en relación con la profesión, el 37,2% de los profesionales de enfermería poseen regular satisfacción y solo un 3,2% disfrutaban de una alta satisfacción laboral. Sus conclusiones indican que, sí existe una relación inversa y altamente significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral ($\rho = -.641^{**}$, $p = .000$).

Cáceres (2021) elaboró un estudio titulado “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales médicos del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral. Realizó un estudio descriptivo correlacional, y cuya muestra estuvo conformada por 110 médicos, a quienes les aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Satisfacción general laboral de Warr, Cook y Wall. Sus resultados muestran que el 51.8% no presentó burnout, el 40% presentó riesgo a padecer burnout y solo el 85 presentó el síndrome. Concluyó que, existe una relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral ya que según la prueba estadística Rho de Spearman el resultado fue -0.628 , lo que muestra una relación moderada indirecta.

Yslado et al. (2019) elaboraron un estudio titulado “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de dos hospitales del Perú. Su metodología indica que realizaron un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal en una muestra fue 177 profesionales entre médicos, químicos, enfermeros y otros, a quienes les aplicaron el inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Sus resultados muestran que la prevalencia del burnout fue alta 33,3 % asimismo el análisis de ecuaciones estructurales, encontraron que existe relación significativa ($AGFI = 0,946$) y negativa (coeficiente estructural = $-0,62$) entre el burnout y la satisfacción laboral en los

profesionales de la salud. Concluyeron de acuerdo a la prueba estadística que existe una relación significativa y negativa.

Medina (2021) desarrollo un estudio denominado “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en médicos docentes del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud, Arequipa – 2019”, cuyo objetivo fue determinar nivel de satisfacción laboral y su relación con el síndrome de Burnout. Su marco metodológico indica que fue una investigación explicativo y relacional en una muestra de 36 médicos seleccionados por un muestreo no probabilística por conveniencia teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Según los resultados, el 72. % de los médicos docentes están satisfechos laboralmente, mientras que el 27% presentan insatisfacción laboral; asimismo el 80% de los médicos presentan síndrome de Burnout en bajo grado, mientras que el 19% de los médicos docentes presentan síndrome de Burnout en estadio medio. Concluyeron, en base a la prueba estadística, que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout ($P < 0.05$).

Marco Conceptual

Síndrome de Burnout

Freudenberger citado por (Apiquian Guitart, 2020) define el burnout como un estado de agotamiento y sensación de fracaso por la sobrecarga de trabajo.

Maslach y Jackson, citado por Garita Elizondo & Herrera Salazar (2019) señalan al síndrome de burnout como una inadecuada respuesta de un individuo frente al estrés crónico pero esto ocurre en personas que su trabajo implica servicio a personas.

Desde la perspectiva clínica consideran al burnout como un estado al que se llega por no haber manejado adecuadamente (Carlin, 2019)

La Organización Mundial de la Salud (2022) incluye al síndrome de burnout oficialmente en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) razón por la cual todos los países miembros, deberán considerarlo como un padecimiento laboral. Asimismo, describe que el síndrome de Burnout es producto de un estrés crónico en el ámbito de trabajo no manejado exitosamente tiene tres dimensiones: Agotamiento, despersonalización y sentimientos de falta realización personal

El síndrome de Burnout se hace manifiesto mediante síntomas físicos y psicológicos, entre los principales tenemos la cefalea, hipertensión, diarrea, estreñimiento, tics, pérdida de cabello, ansiedad, menor concentración, miedo, pánico, preocupación excesiva irritabilidad, etc (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Maslach divide al síndrome de burnout en tres dimensiones que son: cansancio emocional o agotamiento, despersonalización y falta de realización personal.

Dimensiones del Síndrome de Burnout.

A continuación, se detallan las dimensiones

Dimensión Agotamiento o Cansancio Emocional.

Para Maslach y Jackson, como se citó en Garita Elizondo & Herrera Salazar (2019) el agotamiento emocional hace referencia a una desproporción entre el trabajo realizado y el cansancio el cual se evidencia por irritabilidad la persona se siente insatisfecha molesta pierde la capacidad de disfrutar su trabajo.

Por su parte, Carlin (2019) menciona que en esta primera fase se pierde el capital emocional por ende se va perdiendo progresivamente la capacidad de entrega a los demás

Dimensión Despersonalización o Deshumanización.

Otra de las dimensiones que describe el estrés laboral crónico o burnout, es la despersonalización. Según Malash y Pines, como se cita en Sánchez (2020):

Hace alusión a actitudes negativas e indiferencia hacia su entorno laboral y hacia las personas que brinda atención. Maslach, refuerza el concepto de esta dimensión refiriendo que los que están en esta fase ya no tienen energía para enfrentar problemas del día a día.

Dimensión Sentimientos de Baja o Falta de Realización Personal.

Maslach y Jackson, como se citó en Cerviño Kaptur (2020) afirman que en esta fase el individuo se autoexcluye de todo relacionado del trabajo pierde sus ideales así como también se aleja de actividades familiares sociales y recreativas.

Maslach y Pines como se cita en Cerviño Kaptur (2020) refuerzan este concepto argumentando que en esta fase los sentimientos de fracaso van en aumento así mismo la pérdida de confianza conllevando a un concepto negativo del yo.

Satisfacción Laboral

Según Locke, como se citó en Loitegui Aldaz (2022) la satisfacción laboral es una percepción subjetiva positiva de las experiencias laborales resultando en un estado emocional positivo.

Para Bracho, como se citó en Gamboa (2021) la satisfacción laboral es el resultado de la relación de las condiciones de trabajo y las expectativas de cada miembro de una organización .

Por su parte Blum y Nayles como se citó Gamboa, (2021) mencionan que la satisfacción en el trabajo es el resultado de actitudes de un trabajador hacia su trabajo relacionado con los factores internos y externos y su vida en general.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

El Cuestionario de satisfacción laboral de Font roja es uno de los instrumentos que fue realizada en el 1988 es uno de los más utilizados en los estudios de satisfacción laboral en el entorno del personal de salud. En su primera versión, constaba de 24 ítems divididos en nueve dimensiones que analizaban la satisfacción laboral (Núñez González et al., 2020a).

Núñez González et al. (2020) propuso y validó una ampliación del cuestionario de Font Roja el cual cuenta de 10 dimensiones el cual se describirá.

Dimensión Satisfacción por el Trabajo.

Según Hernández Zavala et al. (2019) la satisfacción por el trabajo es el grado de satisfacción que puede experimentar el individuo frente a su trabajo. Asimismo, Urquiza (2021) añade que es una actitud general frente al trabajo. De todo ello se puede mencionar que es una percepción subjetiva frente al trabajo.

Dimensión Tensión Relacionada con el Trabajo.

Al respecto Hernández Zavala et al. (2019) menciona que:

La tensión relacionada en el trabajo es el grado de tensión o dureza emocional que el individuo experimenta y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral incluso puede provocar una expresión facial tensa, temblor de extremidades, dificultad para concentrarse y para conciliar el sueño, así como alteraciones en el apetito.

Dimensión Competencia Profesional.

Este factor hace alusión al conjunto completo de conocimientos, destrezas, actitudes y capacidades que una persona en el ámbito laboral, personal o académico posee. Dichas cualidades pueden ser adquiridas a través de distintos medios. Por otro lado, estas tienen la

finalidad de generar un desempeño superior en el ámbito profesional, lo que quiere decir que contribuyen al logro de los objetivos de cada individuo (Galdeano Bienzobas & Valiente Barderas, 2019)

Dimensión Presión en el Trabajo.

Según Nuñez (2022) la presión en el trabajo, es la necesidad de completar un cierto número de tareas correctamente durante un cierto período de tiempo.

Dimensión Promoción Profesional.

Esta dimensión hace referencia al grado de reconocimiento que recibe un empleado en su ámbito de trabajo. También tiene que ver con el traspaso de un empleado de un puesto de trabajo a otro al que le corresponde mayor salario, mayor autoridad y responsabilidad, un nivel más elevado en la organización, o varios de esos aspectos. Al promocionado le supone una mejora en su situación económica y social (Álvarez López, 2020).

Dimensión Satisfacción con el Entorno Físico del Trabajo.

Hace referencia al grado en que la estructura física e instalaciones le favorecen en la realización de su trabajo (Álvarez López, 2020).

Dimensión Relación Interpersonal con sus Superiores.

Hace referencia al grado en que el individuo sabe qué se espera de él por parte de sus jefes (Nuñez, 2022).

Dimensión Relación Interpersonal con los Compañeros.

Castañeda et al., como se citó Hernández Zavala et al. (2019) en mencionan que la relación interpersonal con los compañeros es el grado de satisfacción que le producen las relaciones sociales con sus colegas.

Dimensión Características Extrínsecas del Estatus.

Grado de reconocimiento de un trabajador al saber a qué status pertenece, y su nivel remunerativo que le otorga independencia en el trabajo y un mejor desempeño profesional en su centro laboral (Rivadeneira & Maribel, 2022).

Dimensión Monotonía Laboral.

Esta dimensión describe a la rutina en las actividades laborales, así como a la escasa variedad del trabajo. La misma que es superior en el ámbito comunitario (Galdeano Bienzobas & Valiente Barderas, 2019).

Bases teóricas

Teoría de la Adaptación de Sor Callista Roy

Según Roy (Raile, 2018), las personas son sistemas holísticos de adaptación. El entorno interno y externo consta de todos los fenómenos que rodean al sistema humano de adaptación y afecta a su desarrollo y conducta. Es así que los humanos dan respuestas de adaptación eficaz o ineficaz a los estímulos externos. Una adaptación eficaz da lugar al crecimiento, al dominio y la transformación de la persona con ello obteniendo una salud adecuada.

Con ello se fundamenta que en el síndrome de Burnout la persona no da una adaptación adecuada a los estímulos externos e internos afectando ello a nivel fisiológico, mental, social asimismo su satisfacción laboral se verá afectado por la percepción negativa y falta de adaptación adecuada a su entorno.

Capítulo III

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación se realizará en un hospital público de Huánuco, 2023. Es de extensión amplia, cuenta con diferentes servicios como Emergencia, Central de esterilización, Centro Quirúrgico, Pediatría, Neonatología, Cirugía, Ginecología, Medicina y Unidad de cuidados intensivos. También cuenta con diferentes especialidades, como Traumatología, Otorrinolaringología, Oftalmología, etc. La unidad de cuidados intensivos donde se realizará el estudio tiene dos ambientes UCI I Y UCI 2 ambos con 6 camas disponibles y 40 enfermeros que laboran en la unidad.

Población y Muestra

Población

En este trabajo de investigación se tomará como población a los profesionales de salud que trabajan en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos, siendo un total de 40 licenciadas(os) en enfermería.

Muestra

Es una población muestral ya que se utilizará la totalidad de la población. El muestreo será no probabilístico a conveniencia. La unidad de análisis estará conformada por cada Licenciada(o) en Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco.

Muestreo

No probabilístico por conveniencia

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

Se incluirán al estudio, los Licenciados (as) de Enfermería:

Del servicio de unidad de cuidados intensivos adultos

De ambos géneros

Que deseen participar en el estudio y firmen el consentimiento informado

De condición laboral nombrado y contratados

Con tiempo de servicio en la unidad mayor a 6 meses

Criterios de Exclusión.

Se excluirán del estudio al Licenciado(a) de Enfermería:

No desee estar en la presente investigación y/o no firmen el consentimiento informado

Se encuentre con descanso médico y/o otros problemas de salud

Que desarrollan exclusivamente labores administrativas.

Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Estudio

Según José Supo(SINCIE, 2022).La investigación será de tipo correlacional ya que la investigación tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables. Por otro lado, se trata de un estudio de corte transversal, ya que la recolección de datos se dio en un único momento.

Diseño de Investigación

El diseño del presente estudio será no experimental ya que no habrá intervención del investigador, los datos reflejaran la evolución natural de los eventos ajena a la voluntad del investigador.

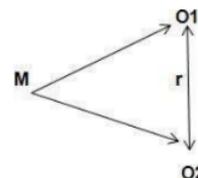
Donde:

M = Profesional de Enfermería de la salud de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud

O1 = Síndrome de Burnout

O2 = Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación lineal entre ambas variables



Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023

Ho: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023

Hipótesis Específica

Hi: Existe relación entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Hi: Existe relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Ho: No existe relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Hi: Existe relación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Ho: No existe relación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de la Unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Identificación de Variables

Primera Variable: Síndrome de Burnout

Segunda Variable: Satisfacción laboral

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
SÍNDROME DE BURNOUT	El síndrome de Burnout es el resultado de un estrés crónico en el ambiente laboral no manejado exitosamente	Nivel de Síndrome de Burnout personal obtenido mediante MBI valorado como alto (75-110), medio (49-74) y bajo (22-48)	Síndrome de Burnout	Ítems 1 al 22	Ordinal: La medición de los ítems realizará a través de la escala de Likert
			Agotamiento o desgaste emocional	Ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9	
SÍNDROME DE BURNOUT			Despersonalización	Ítems 10,11,12,13,14	Nunca (1) Casi nunca/ (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Realización personal	Ítems 15,16,17,18,19,20, 21,22.	
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es una percepción subjetiva positiva de las experiencias laborales resultando en un estado emocional positivo.”	Es el nivel de satisfacción laboral percibido por el profesional de enfermería como alto (20-69), medio (70-112) y bajo (113-130)	General	Ítems 1 al 26	Ordinal: La medición de los ítems realizará a través de la escala de Likert
			Satisfacción con el trabajo	Ítems 7,10,11	
			Tensión relacionada con el trabajo	Ítems 2,3,4,5,6	
			Competencia profesional	Ítems 22,23,24	
			Presión en el trabajo	Ítems 19,20	
			Promoción profesional	Ítems 9,12,17	
			Relación interpersonal con superiores	Ítems 13,19	
			Relación interpersonal con compañeros	Ítems 14, 16	
			Características extrínsecas de estatus	Ítems 8,15	
			Monotonía Laboral	Ítems 1,21	
Entorno físico	Ítems 25,26				

Técnicas e Instrumentos de Recolección Datos

La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta, cuyos instrumentos serán “El cuestionario de Síndrome de Burnout” y “Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja”.

Cuestionario de Síndrome de Burnout

El instrumento denominado Cuestionario de Síndrome Burnout fue validado por jueces expertos y adaptado al castellano por Gil-Monte & Piero (1999) con un índice de fiabilidad de 0.79. Asimismo, en Latinoamérica la confiabilidad global del instrumento lo realizó Buzzetti Bravo, (2018), mediante el método alfa de Cronbach, 0,89. Los valores de fiabilidad para las dimensiones del burnout fueron; falta de realización personal en el trabajo, en las escalas de acuerdo al alfa de Cronbach, son 0.72, en agotamiento emocional es del 0.87 y en despersonalización de 0.57. Está compuesto por 22 ítems a cualidades de la enfermera respecto a su trabajo y a sus pacientes. Este instrumento se estima a través de un rango de 7 adjetivos; “nunca” a “diariamente” (de 0 a 6 respectivamente). Este cuestionario cuenta con tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. De forma independiente se mide cada subescala y de acuerdo a la puntuación alcanzada, será alto, medio o bajo.

El valor final de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout serán categorizados según los baremos establecidos por el autor:

Agotamiento emocional alto (37-54), medio (19-36) y baja (<18); despersonalización alta (21-30), medio (11-20) y baja (<10), y realización personal alta (33-48), media (17-32), baja (< 16).

Asimismo, el valor final del síndrome de burnout global será determinado mediante la baremación: alto (75-110), medio (49-74) y bajo (22-48)

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento denominado Cuestionario Font-Roja de Satisfacción Laboral fue desarrollada y validado por Núñez González et al., (2020) obteniendo un alfa de Cronbach de 0.771. consta de 26 ítems, que evalúan 10 dimensiones: satisfacción con el trabajo, tensión relacionada al trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con superiores, relación interpersonal con compañeros, características extrínsecas del status, monotonía laboral, entorno físico.

Para determinar el valor final de la satisfacción laboral general en alto, media y bajo se basará en la siguiente baremación: alto (26-69), medio (70-112), bajo (113-130).

Asimismo, el valor final de las dimensiones será determinado en función de la siguiente baremación: Satisfacción en el trabajo alto (5-8), medio (9-12) y bajo (13-15); tensión relacionado con el trabajo alto (5-11), medio (12-18) y bajo (19-25); competencia profesional alto (5-8), medio (9-12), bajo (13-15); presión en el trabajo alto (5-6), medio (7-8) y bajo (8-10), promoción profesional alto (5-8), medio (9-12) y bajo (13-15); relación interpersonal con los superiores alto (5-6), medio (7-8) y bajo (8-10), relación interpersonal con los compañeros alto (5-6) , medio (7-8) y bajo (8-10), características extrínsecas de status alto (5-6), medio (7-8) y bajo (8-10), monotonía laboral alto (5-6), medio (7-8) y bajo (8-10), y entorno físico alto (5-6) medio (7-8) y bajo (8-10).

as del status, monotonía laboral, entorno físico. El puntaje se encuentra baremado.

Validez y Confiabilidad

Validez por Jueces.

Los instrumentos fueron validados por 5 jueces expertos en las variables a investigar. Al evaluar la validez de contenido por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken para el instrumento “Cuestionario de Síndrome de Burnout” se encontró una puntuación global de 0,94, lo cual permite inferir una validez excelente.

Asimismo, al evaluar la validez de contenido por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken para el instrumento “Cuestionario Font Roja: Satisfacción Laboral” se encontró una puntuación global de 0,93, lo cual permite inferir una validez excelente. Ver apéndice B.

Confiabilidad.

Se realizó una prueba piloto a 20 enfermeros que laboran en la Uci. En base a los datos se realizó la confiabilidad del instrumento “Síndrome de Burnout” a través del alfa Cronbach, se concluyó que la consistencia del instrumento, tiene una confiabilidad de consistencia interna “alta respetable” 0,97 por lo que se considera un instrumento confiable para alcanzar los objetivos.

Asimismo, se realizó la confiabilidad del instrumento “Satisfacción Laboral” mediante el alfa Cronbach, tiene una confiabilidad de consistencia interna “alta respetable” 0,90, por lo que se considera un instrumento confiable.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se presentará una solicitud dirigido al director del Hospital Hermilio Valdizán, requiriendo asignación de campo para llevar acabo el estudio. Así mismo se realizará las coordinaciones pertinentes con la jefatura de Enfermería y coordinador del servicio de UCI. Posteriormente se capacitará al personal que participará en el trabajo de campo y procesamiento de la información, para así garantizar la calidad de la información recolectada y resultados. Una vez aprobado el proyecto de investigación, adquirido un instrumento válido y confiable, se procederá a la recolección de datos. Se le entregará individualmente al profesional de enfermería los dos instrumentos de medición: Cuestionario Maslach y el Cuestionario Font Roja ampliado. Después de un tiempo de aplicación del instrumento se procederá a recoger los cuestionarios, el tiempo para rellenar el

instrumento será determinado en la prueba piloto. Al momento de recoger los instrumentos se verificará que este completo.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez recolectada la información se transferirá a la matriz de datos al procesador estadístico SPSS versión 26 para su respectivo análisis, posteriormente, los resultados obtenidos serán ordenados en tablas, cuya interpretación permitirán evaluar y verificar los objetivos e hipótesis planteadas. Para el análisis descriptivo se utilizarán las frecuencias relativas y absolutas para las variables cualitativas. (género, estado civil, condición laboral); asimismo para las variables cuantitativas se utilizarán las medidas de tendencia de dispersión (edad, tiempo de servicio, horas de trabajo) y para el análisis inferencial se utilizará la r de Pearson si cumple con la distribución normal en su defecto el Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia del 5%.

Consideraciones Éticas

Para la aplicación del proyecto de investigación se remitirá una solicitud al director del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, requiriendo permiso para el trabajo de campo. Asimismo, se realizará los tramites en la oficina de capacitación, investigación y docencia.

Se realizará las coordinaciones con el Departamento de Enfermería y jefe del servicio de la unidad de cuidados intensivos adultos para programar los días de inicio y termino de la recolección de datos, garantizándose la confidencialidad de la información, y respetando los principios bioéticos de la persona, tales como:

Principio de autonomía, que será concentrado a través del consentimiento informado, comprensivo, competente y voluntario de la persona que participará en el estudio.

Principio de no maleficencia, ya que se buscará un beneficio para los profesionales de enfermería. No existe riesgo de daño por tratarse de un estudio observacional.

Principio de beneficencia, se utilizará mediante la evaluación del proyecto de investigación por el comité de ética e investigación. Se respetará el protocolo o esquema dictaminada por la Universidad Peruana Unión y, se registrá bajo las normas APA (American Psychological Association).

Y, por último, el principio de justicia, ya que se ofrecerá a cada profesional las mismas condiciones, sin distinción del género, aspecto social.

Capítulo IV

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

ACTIVIDADES	2023				
	E-F	M-A	M-J	J-S	O-D
Planteamiento del problema	X				
Marco teórico	X	X			
Instrumentos		X			
Revisión de los instrumentos		X			
Aplicación de la prueba piloto		X			
Análisis de la fiabilidad		X			
Presentación inicial			X		
Corrección de los dictaminadores			X		
Aplicación del instrumento				X	
Análisis de datos					X
Interpretación de resultados					X
Discusión					X
Presentación final					X

Presupuesto

PARTIDAS Y SUBPARTIDAS	CANTIDAD	COSTO S./	TOTAL S./
Personal	01	100.0	100.0
Honorarios del investigador	01	300.0	300.0
Honorarios del revisor lingüístico	01	400.0	400.0
Honorarios revisor APA	01	300.0	300.0
Honorarios estadista	01	300.0	300.0
Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
Bienes	4	500.0	2000.0
Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
Memoria externa	02	650	650
Otros			100.0
Servicios	03	100.0	300.0
Inscripción y dictaminarían del proyecto	01	50.0	50.0
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	03	100.0	300.0
Dictaminarían del informe final de tesis	01	50.0	50.0
Derechos de sustentación, documentos y derecho de graduación	01	250.0	250.0
Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
Fotocopias	500	0.10	50.0
Viáticos		30.0	600.0
TOTALES			5575.50

Referencias

- Alvarado Yufra, V. M., & Viamonte Calla, B. Y. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana* [Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4298>
- Álvarez López, Juan Carlos. (2020). *Promoción profesional del trabajador*.
<https://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/promocin-profesional-del-trabajador-2009-03-27/>
- Apiquian Guitart, A. (2020). *El síndrome de burnout en las empresas*.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Buzzetti Bravo, M. de la A. (2021). *Validación MBI*. <https://docer.com.ar/doc/xecxcx>
- Cáceres Taco, J. T. (2021). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales médicos del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2020* [Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3329117>
- Carlin, M. (2019). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 168-180.
- Cerviño Kaptur, P. (2020). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: La individualización de lo colectivo*. <https://narapsicologia.es/publicaciones/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-la-individualizacion-de-lo-colectivo/>
- Cieza Herrera, M. I. (2019). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa el Salvador—Noviembre 2017* [Universidad San Martín de Porras].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galdeano Bienzobas, C., & Valiente Barderas, A. (2019). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32.
- Gamboa, E. (2021). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garita Elizondo, L. P., & Herrera Salazar, J. P. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal*

- administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica* [Universidad Nacional de Costa Rica].
<https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21144>
- Gil-Monte, P. R., & Piero, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 15(2), 261-268.
- Hernández Sampieri, R. (2011). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Zavala, M., Hernández Cantoral, A., Nava Galán, Ma. G., Pérez López, M. T., Hernández Ramírez, M. G., Matus Miranda, R., & Balseiro Almario, C. L. (2019). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria*, 9(1), 7-15.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2012.1.241>
- Heydari, A., Mazloum, S. R., Moonaghi, H. K., Shahidi, L. H., & Areshtanab, H. N. (2021). *Desafíos educativos por delante de la enfermería desde la perspectiva de los profesores de la Universidad de Ciencias Médicas de Mashhad*. 1(4).
https://jamp.sums.ac.ir/article_40861_23876524564ec43ed57aada6680f2cc6.pdf
- Loitegui Aldaz, J. R. (2022). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración foral de Navarra* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>
- Medina Vásquez, M. E. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en médicos docentes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo ESSALUD, Arequipa—2019* [Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10580>
- Memoria Titulo Validación MBI Burnout ver SISIB.pdf*. (s. f.). Recuperado 6 de marzo de 2022, de
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>
- Merino-Soto, C., & Calderón-De La Cruz, G. A. (2018). Validez de estudios peruanos sobre estrés y burnout. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35, 353-354. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2018.352.3521>
- Mis15Minutos.com. (s. f.). *¿Es el estrés laboral lo mismo que la presión laboral?*
 Mis15Minutos.com. Recuperado 19 de mayo de 2023, de

- <https://www.mis15minutos.com/estreses/es-el-estres-laboral-lo-mismo-que-la-presion-laboral>
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2019). Desafíos de satisfacción laboral de las enfermeras en el Unidad de Cuidados Intensivos: Un Estudio Cualitativo. *Risk Management and Healthcare Policy*, 12, 233-242.
<https://doi.org/10.2147/RMHP.S218112>
- Núñez. (2022). *¿Qué es la presión laboral y cómo lidiar con ella?* <https://www.crehana.com>.
<https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/presion-laboral/>
- Núñez González, E., Estévez Guerra, G. J., Hernández Marrero, P., & Marrero Medina, C. D. (2020a). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141.
- Núñez González, E., Estévez Guerra, G. J., Hernández Marrero, P., & Marrero Medina, C. D. (2020b). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141. <https://doi.org/10.1157/13101040>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Medicina y Salud Pública. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Puecas Vilchez, W. B., & Castellanos Sotelo, I. M. (2021). *Síndrome de Burnout y grado de satisfacción laboral en el personal de salud de las áreas Covid-19 de los hospitales MINSA de la Provincia del Santa, año 2021* [Universidad Nacional del Santa].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3069865>
- Raile, M. (2018). Modelos y teorías en enfermería. 9ª Edición—2018. *Edimeinter*.
<https://edimeinter.com/catalogo/novedad/modelos-teorias-enfermeria-9a-edicion-2018/>
- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., Favela Ocaño, M. A., Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479-506.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rivadeneira, M., & Maribel, E. (2022). *Relación del síndrome de burnout y la calidad de vida profesional del personal de enfermería que laboran en la uci de un hospital de lima*,

- 2022 [Universidad Privada Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7092>
- Ruiz Castañeda de Celis, L. del S. (2022). *Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101508>
- Ruiz Sastre, P. (2021). *Desgaste emocional en los profesionales sanitarios en tiempos de COVID-19*.
- Sánchez, E. (2020). *La tríada de Maslach*. La Mente es Maravillosa.
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-triada-de-maslach-en-que-consiste/>
- Shah, K., Chaudhari, G., Kamrai, D., Lail, A., & Patel, R. S. (2020). ¿Qué tan esencial es centrarse en la salud del médico y el agotamiento en la pandemia de coronavirus (COVID-19)? *Cureus*, *12*(4), 75-78. <https://doi.org/10.7759/cureus.7538>
- Silva-Gomes, R. N., & Silva-Gomes, V. T. (2021). Pandemia de la COVID-19: Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica*, *31*(2), 128-129. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>
- SINCIE (Director). (2022, noviembre 26). *José Supo—De Tipos Niveles y Diseños de Investigación Científica*. <https://www.youtube.com/watch?v=UuNU7ckDFz0>
- Urgilés, S. (2020). *Síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital de Quito*. Universidad Internacional SEK. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/3970>
- Urquiza, R. (2021). Satisfacción laboral y calidad de servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, *18*(2), 65-69.
- Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, *19*(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Zhang, Y., Wang, C., Pan, W., Zheng, J., Gao, J., Huang, X., Cai, S., Zhai, Y., Latour, J. M., & Zhu, C. (2020). Estrés, agotamiento y estrategias de afrontamiento de las enfermeras de primera línea durante la epidemia de COVID-19 en Wuhan y Shanghái, China. *Frontiers in Psychiatry*, *11*, 565520. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>

Apéndice

APÉNDICE A. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento N° 01: Cuestionario sobre datos generales

Título: Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Instrucciones: Lic. en Enfermería sírvase escribir o marcar con letra legible. El estudio se efectúa con fines estrictamente de investigación, la cual tiene carácter de confidencialidad.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Sexo

- a. Masculino
- b. Femenino

2. Edad:.....años

3. Estado civil

- a. Soltero (a)
- b. Conviviente
- c. Casado(a)
- d. Divorciado(a)
- e. Viudo(a)

II. CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES

4. Grado académico

- a. Licenciatura
- b. Especialidad
- c. Maestría
- d. Doctorado
- e. Otros

5. Años de experiencia como profesional.....

6. Tiempo de servicio en la institución.....

7. Situación laboral (tipo de contrato)

8. Área o servicio de trabajo.....

9. Tiempo que lleva en el servicio.....

Instrumento N° 02: Cuestionario de Síndrome de Burnout

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
I	Agotamiento emocional					
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado					
2	Al final de la jornada me siento agotado					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas					
4	Trabajar todos los días con pacientes es una tensión para mí					
5	Me siento “agotado “por el trabajo					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro					
8	Trabajar directamente con los pacientes me produce bastante estrés					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades					
II	Despersonalización					
10	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Realmente me importa lo que ocurriría a algunos pacientes a los que tengo que atender					
14	Siento que algunos pacientes me culpan de algunos de sus problemas					
III	Realización personal					
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes					
16	Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan los pacientes					
17	siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
18	Me encuentro con mucha vitalidad					
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes					
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes					
21	He realizado muchas cosas que me parecen la pena en este trabajo					
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					

Instrumento N° 03: Cuestionario Font Roja: Satisfacción Laboral

Título: Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.

Instrucciones: (5) Muy en desacuerdo (4) En desacuerdo (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (2) De acuerdo (1) Muy de acuerdo

N°	D	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	IX	Mi trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca, resulta monótono					
2	II	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
3	II	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado					
4	II	Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando llego a casa					
5	II	Muy pocas veces me tengo que emplear “tope” para realizar mi trabajo					
6	II	Con frecuencia mi trabajo en el hospital altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño					
7	I	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8	VIII	Tengo independencia para organizar mi trabajo, según mi puesto concreto o categoría profesional					
9	V	Tengo oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas					
10	I	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
11	I	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
12	V	Obtengo reconocimiento por mi trabajo					
13	VI	La relación con mis superiores es muy cordial					
14	VII	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
15	VIII	El sueldo que percibo es adecuado					
16	I	Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación					
17	V	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional					
18	IV	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19	VI	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
20	IV	Creo que mi carga de trabajo es excesiva, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
21	IX	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar					
22	III	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
23	III	Con frecuencia siento que no tengo los recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como desearía					
24	III	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión					

25	X	La estructura e instalaciones del área donde trabajo me impiden desarrollar satisfactoriamente mi trabajo					
26	X	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad de realizar el mismo.					

APÉNDICE B. Validez de los instrumentos

Juez 1: Médico Intensivista Antonio Espinoza Camacho					
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad	
Síndrome de Burnout	1	4	4	4	4
	2	4	4	4	4
	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
	10	4	4	4	4
	11	4	4	4	4
	12	4	4	4	4
	13	4	4	4	4
	14	4	4	4	4
	15	4	4	4	4
	16	4	4	4	4
	17	4	4	4	4
	18	4	4	4	4
	19	4	4	4	4
	20	4	4	4	4
	21	4	4	4	4
	22	4	4	4	4
Satisfacción Laboral	1	4	4	4	4
	2	4	4	4	4
	3	4	4	4	4
	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4

9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4
21	4	4	4	4
22	4	4	4	4
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4

1: No cumple con el criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

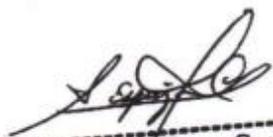
4: Alto nivel

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sigifredo Antonio Espinoza Camacho, con DNI N° 17814882, de ocupación Medico, laborando actualmente como Medico intensivista, en el Hospital Belén de Trujillo

Por medio de la presente certifico que he revisado con fines de validación el instrumento FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. Para los efectos de su aplicación.

En Huánuco, a los 19 días del mes de Mayo del 2023.



Dr. Antonio Espinoza Camacho
MEDICINA INTENSIVA
CMP 27712

Firma

Juez 2: Magister en Ciencias de la Salud Geraldine Lourdes Cabanillas Quispe					
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad	
Síndrome de Burnout	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	3	4	3	4
	4	4	4	4	4
	5	4	3	3	3
	6	3	4	3	3
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	3
	9	3	3	4	3
	10	4	4	4	4
	11	4	4	4	4
	12	3	4	3	4
	13	4	4	4	4
	14	3	3	3	3
	15	4	4	4	3
	16	3	4	4	3
	17	4	4	3	3
	18	3	4	3	3
	19	4	4	4	4
	20	4	4	4	4
	21	3	4	3	4
	22	4	4	4	4
Satisfacción Laboral	1	3	3	4	3
	2	4	4	4	4
	3	3	4	3	4
	4	3	4	4	4
	5	4	4	3	3
	6	3	4	3	3
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	3	3	4	3
	10	4	4	4	4
	11	4	3	4	4

12	3	4	3	4
13	4	4	4	4
14	3	3	3	3
15	4	4	4	3
16	3	3	4	4
17	4	4	3	4
18	3	3	3	4
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4
21	3	4	3	4
22	4	3	4	3
23	3	4	3	3
24	4	4	4	3
25	3	4	3	4
26	4	3	4	3

1: No cumple con el criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

4: Alto nivel

Juez 3: Magister Cinthya Arias Huamán

	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Síndrome de Burnout	1	4	4	4
	2	4	4	4
	3	4	4	4
	4	4	4	4
	5	4	3	4
	6	4	4	4
	7	4	4	4
	8	4	4	4
	9	4	4	4
	10	4	4	4
	11	4	4	3
	12	4	4	4
	13	4	4	4
	14	4	3	4
	15	4	4	4
	16	4	3	4
	17	4	4	4
	18	4	4	4
	19	4	4	4
	20	4	4	4
	21	4	4	4
	22	4	4	4
Satisfacción Laboral	1	4	4	4
	2	4	4	4
	3	4	4	3
	4	4	4	4
	5	4	4	4
	6	4	4	4
	7	3	4	4
	8	4	4	3
	9	4	4	4
	10	4	4	4
	11	4	3	4
	12	4	4	4

13	4	4	3	3
14	4	4	4	4
15	3	3	3	3
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	4	4	3	4
20	4	4	4	3
21	4	4	3	4
22	4	4	3	4
23	4	4	4	4
24	4	4	3	3
25	4	3	4	4
26	4	4	3	4

1: No cumple con el criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

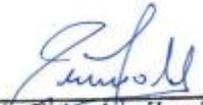
4: Alto nivel

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cynthia Vanessa Arias Huamán, con DNI N°
46216230, de ocupación
Mg. Ciencias en la Salud, laborando actualmente
como Medicina Complementaria, en el

Por medio de la presente certifico que he revisado con fines de validación el instrumento FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. Para los efectos de su aplicación.

En Huánuco, a los 28 días del mes de enero del 2023


Mg. Cynthia Arias Huamán
Medicina Complementaria - Terapia Manual
N° CEP 76919.

Firma

Juez 4: Lic. Psic. Sara Victoria Garay Arteta					
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad	
Síndrome de Burnout	1	3	3	3	4
	2	4	4	4	4
	3	4	3	4	4
	4	4	4	4	3
	5	4	4	4	4
	6	4	4	4	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
	10	3	3	3	4
	11	4	4	4	4
	12	4	3	4	4
	13	4	4	4	4
	14	4	4	4	4
	15	4	4	3	4
	16	4	4	4	4
	17	4	4	4	4
	18	4	4	4	4
	19	3	3	3	4
	20	4	4	4	4
	21	4	3	4	4
22	4	4	4	4	
Satisfacción Laboral	1	3	3	3	3
	2	4	4	4	4
	3	4	3	4	4
	4	4	4	4	3
	5	4	4	4	4
	6	4	4	3	4
	7	4	4	4	4
	8	4	4	4	4
	9	4	4	4	4
	10	3	3	3	4
	11	4	4	4	4
	12	4	4	4	4
	13	4	4	4	4

14	3	4	4	4
15	4	4	3	4
16	4	4	4	4
17	4	4	3	4
18	4	4	4	3
19	3	3	3	4
20	4	4	4	4
21	4	3	4	4
22	4	4	4	3
23	4	4	4	4
24	4	4	4	4
25	4	4	4	4
26	3	4	3	4

1: No cumple con el criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

4: Alto nivel

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SARA VICTORIA GARAY ARTETA con DNI N°
47206348, de _____ ocupación
PSICÓLOGA, laborando actualmente
como PSICÓLOGA, en el

CENTRO DE EMERGENCIA MUJER - LAMUD

Por medio de la presente certifico que he revisado con fines de validación el instrumento FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. Para los efectos de su aplicación.

En Huánuco, a los 16 días del mes de MARZO del 2023



Firma

Juez 5: Lic. Enf Intensivista Percy Chávez

	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
	1	3	4	4
	2	3	4	4
	3	4	4	4
	4	3	4	4
	5	3	4	4
	6	4	4	4
	7	4	4	3
	8	3	3	4
	9	3	4	3
	10	3	3	4
	11	3	4	4
	12	3	4	4
	13	4	4	4
	14	4	4	3
	15	3	4	3
	16	4	3	4
	17	4	4	4
	18	3	3	4
	19	4	4	4
	20	4	3	4
	21	3	4	4
	22	3	3	4
	23	4	4	3
	24	4	3	4
	25	4	4	4
	26	4	4	4
	27	4	4	4
	28	3	4	4
	29	4	3	4
	30	4	4	4
	31	4	4	4
	32	4	4	4
	33	4	4	4
	34	4	4	4
	35	4	4	4
	36	3	3	4
	37	4	4	4
	38	4	4	4
	39	4	4	4
	40	4	4	4
	41	4	4	4
	42	4	4	4
	43	4	4	4
	44	4	4	4
	45	4	4	4
	46	4	4	4
	47	4	4	4
	48	4	4	4
	49	4	4	4
	50	4	4	4
	51	4	4	4
	52	4	4	4
	53	4	4	4
	54	4	4	4
	55	4	4	4
	56	4	4	4
	57	4	4	4
	58	4	4	4
	59	4	4	4
	60	4	4	4
	61	4	4	4
	62	4	4	4
	63	4	4	4
	64	4	4	4
	65	4	4	4
	66	4	4	4
	67	4	4	4
	68	4	4	4
	69	4	4	4
	70	4	4	4
	71	4	4	4
	72	4	4	4
	73	4	4	4
	74	4	4	4
	75	4	4	4
	76	4	4	4
	77	4	4	4
	78	4	4	4
	79	4	4	4
	80	4	4	4
	81	4	4	4
	82	4	4	4
	83	4	4	4
	84	4	4	4
	85	4	4	4
	86	4	4	4
	87	4	4	4
	88	4	4	4
	89	4	4	4
	90	4	4	4
	91	4	4	4
	92	4	4	4
	93	4	4	4
	94	4	4	4
	95	4	4	4
	96	4	4	4
	97	4	4	4
	98	4	4	4
	99	4	4	4
	100	4	4	4

13	4	4	4	3
14	4	3	4	3
15	4	3	4	4
16	4	4	3	4
17	3	4	3	3
18	4	3	4	4
19	4	4	3	4
20	3	4	4	4
21	3	4	3	4
22	4	3	4	3
23	4	4	4	3
24	3	3	4	4
25	4	3	4	4
26	4	4	4	3

1: No cumple con el criterio

2: Bajo nivel

3: Moderado nivel

4: Alto nivel

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN PERCY CHAVEZ, con DNI N°
41416882, de ocupación
LICENCIADO DE ENFERMERIA, laborando actualmente
como JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA en el H. REGIONAL
"HERMILO VALDIZAN MEDRANO" - HUÁNUCO

Por medio de la presente certifico que he revisado con fines de validación el instrumento FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PROYECTO DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. Para los efectos de su aplicación.

En Huánuco, a los 22 días del mes de MAYO del 2023.

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"

Juan Percy Chavez Rodriguez
Lic. Esp. Juan Percy Chavez Rodriguez
DEF INTENSIVISTA NEFRÓLOGO
CEP 42149 PNE 019906 11712
RSE DEL 2011

Firma

Consolidación de criterios de validez V de Aiken del instrumento “Cuestionario de Síndrome de Burnout”

ITEMS	Categorías			
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Calidad
Item1	0.87	0.93	0.93	1.00
Item2	0.93	1.00	1.00	1.00
Item3	0.93	0.93	0.93	1.00
Item4	0.93	1.00	1.00	0.93
Item5	0.93	0.87	0.93	0.93
Item6	0.93	1.00	0.93	0.87
Item7	0.93	0.93	1.00	0.93
Item8	0.93	0.93	1.00	0.93
Item9	0.93	0.93	0.93	0.93
Item10	0.87	0.93	0.87	0.93
Item11	0.93	1.00	1.00	1.00
Item12	0.87	0.93	0.93	1.00
Item13	1.00	1.00	0.93	0.93
Item14	0.87	0.87	0.93	0.87
Item15	1.00	0.87	0.93	0.87
Item16	0.93	1.00	0.93	0.93
Item17	0.93	1.00	0.87	0.93
Item18	0.93	1.00	0.93	0.93
Item19	0.93	0.93	0.87	1.00
Item20	0.93	1.00	1.00	1.00
Item21	0.87	0.93	0.87	1.00
Item22	1.00	1.00	1.00	0.93
Agotamiento emocional	0.93	0.95	0.96	0.95
Despersonalización	0.91	0.95	0.93	0.95
Falta de realización	0.94	0.97	0.93	0.05
Promedio de Aiken de las categorías de evaluación	0.92	0.95	0.94	0.95
AIKEN TOTAL		0.94		

Finalmente, la tabla se analiza mediante el coeficiente V de AIKEN, cuya fórmula es:

$$V = S/n (c - 1)$$

V = Coeficiente Aiken S = Suma de puntuaciones asignadas por los expertos. n = número de expertos
 c = número de respuestas posibles

Valor determinado	Validez
< 0,54	Nula
0,55 – 0,59	Baja
0,60 – 0,65	Media
0,66 – 0,71	Alta
0,72 – 0,99	Excelente
1,00	Perfecto

Al evaluar la validez de contenido por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken para el instrumento “Cuestionario de Síndrome de Burnout” se encontró una puntuación global de 0,94, lo cual permite inferir una validez excelente.

**Consolidación de criterios de validez V de Aiken del instrumento “CUESTIONARIO
FONT ROJA: SATISFACCIÓN LABORAL”**

ITEMS	Categorías			
	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Calidad
Item1	0.87	0.80	0.87	0.87
Item2	1.00	1.00	1.00	1.00
Item3	0.93	0.93	0.87	0.93
Item4	0.93	1.00	1.00	0.93
Item5	0.93	1.00	0.93	0.93
Item6	0.93	1.00	0.80	0.93
Item7	0.93	0.93	0.93	1.00
Item8	1.00	0.93	1.00	0.93
Item9	0.93	0.93	0.93	0.93
Item10	0.87	0.93	0.87	0.93
Item11	1.00	0.87	1.00	1.00
Item12	0.87	1.00	0.93	1.00
Item13	1.00	1.00	0.93	0.87
Item14	0.87	0.87	0.93	0.87
Item15	0.93	0.87	0.87	0.87
Item16	0.93	0.93	0.93	1.00
Item17	0.93	1.00	0.87	0.93
Item18	0.93	0.87	1.00	1.00
Item19	1.00	0.93	0.80	1.00
Item20	0.93	1.00	1.00	0.93
Item21	0.87	0.93	0.80	1.00
Item22	1.00	0.87	0.93	0.87
Item23	0.93	1.00	0.93	0.93
Item24	0.93	0.93	1.00	0.87
Item25	0.93	0.87	0.93	1.00
Item26	0.93	0.93	0.93	0.93
Promedio de Aiken de las categorías de evaluación	0.93	0.94	0.92	0.93
AIKEN TOTAL			0.93	

Finalmente, la tabla se analiza mediante el coeficiente V de AIKEV, cuya fórmula es:

$$V = S/n (c - 1)$$

$V = \text{Coeficiente Aiken}$ $S = \text{Suma de puntuaciones asignadas por los expertos.}$ $n =$
 número de expertos $c = \text{número de respuestas posibles}$

Valor determinado	Validez
< 0,54	Nula
0,55 – 0,59	Baja
0,60 – 0,65	Media
0,66 – 0,71	Alta
0,72 – 0,99	Excelente
1,00	Perfecto

Al evaluar la validez de contenido por criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken para el instrumento “Cuestionario Font Roja: Satisfacción Laboral” se encontró una puntuación global de 0,93, lo cual permite inferir una validez excelente.

APÉNDICE C. Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de Síndrome de Burnout

Estadísticas del total de cada elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	57,73	427,995	,848	,975
Al final de la jornada me siento agotado	57,50	428,397	,683	,977
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas	57,57	424,944	,885	,975
Trabajar todos los días con pacientes es una tensión para mí	57,53	424,395	,832	,975
Me siento “agotado “por el trabajo	57,37	428,861	,714	,976
Me siento frustrado por mi trabajo	57,60	422,455	,804	,976
siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	57,30	419,666	,862	,975
Trabajar directamente con los pacientes me produce bastante estrés	57,63	427,068	,852	,975
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	57,43	428,737	,781	,976
Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos	57,57	423,909	,859	,975
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	57,67	432,299	,752	,976
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	57,57	417,495	,887	,975
Realmente me importa lo que ocurriría a algunos pacientes a los que tengo que atender	57,70	417,941	,885	,975
Siento que algunos pacientes me culpan de algunos de sus problemas	57,53	423,292	,834	,975
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	58,03	423,068	,834	,975

Me enfrento muy bien con los problemas que se presentan los pacientes	57,70	420,769	,811	,975
siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	57,73	424,478	,772	,976
Me encuentro con mucha vitalidad	57,40	421,352	,841	,975
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	57,40	425,421	,840	,975
Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes	57,47	420,395	,866	,975
He realizado muchas cosas que me parecen la pena en este trabajo	57,33	448,989	,412	,978
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	57,53	435,085	,731	,976

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,97	22

En base a los datos de la prueba piloto, los resultados de la estimación de la confiabilidad del instrumento “Síndrome de Burnout” a través del alfa Cronbach, se concluye que la consistencia de los instrumentos, tiene una confiabilidad de consistencia interna “alta respetable”, por lo que se considera un instrumento confiable para alcanzar los objetivos.

Cuestionario Font Roja: Satisfacción Laboral

Estadísticas del total de cada elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mi trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca, resulta monótono	76,73	244,409	,578	,899
Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital	76,80	236,648	,666	,897
Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado	76,90	240,783	,681	,897
Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando llego a casa	76,90	238,645	,661	,897
Muy pocas veces me tengo que emplear “tope” para realizar mi trabajo	77,10	244,783	,490	,901
Con frecuencia mi trabajo en el hospital altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	76,83	239,454	,578	,899
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	77,20	239,062	,619	,898
Tengo independencia para organizar mi trabajo, según mi puesto concreto o categoría profesional	76,87	240,464	,684	,897
Tengo oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	77,00	242,621	,563	,899
Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo	76,90	239,610	,672	,897
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	76,83	245,385	,538	,900
Obtengo reconocimiento por mi trabajo	77,00	234,000	,705	,896
La relación con mis superiores es muy cordial	76,80	231,476	,740	,895
Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	77,13	231,154	,801	,894
El sueldo que percibo es adecuado	76,57	229,909	,752	,895

Estoy convencido de que ocupó el puesto que me corresponde por capacidad y preparación	76,83	234,833	,656	,897
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	77,17	260,351	,030	,911
Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	77,10	254,231	,219	,906
Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	77,13	252,464	,284	,905
Creo que mi carga de trabajo es excesiva, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	77,03	256,792	,167	,907
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar	77,27	259,237	,098	,907
Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	77,07	245,720	,565	,900
Con frecuencia siento que no tengo los recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como desearía	77,20	251,821	,317	,904
Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión	77,23	247,357	,384	,903
La estructura e instalaciones del área donde trabajo me impiden desarrollar satisfactoriamente mi trabajo	76,90	256,300	,185	,906
La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad de realizar el mismo.	77,17	257,868	,112	,908

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos estandarizados	N de elementos
0,904	0,902	26

En base a los datos de la prueba piloto, los resultados de la estimación de la confiabilidad del instrumento “Satisfacción Laboral” mediante el alfa Cronbach, se concluye que la consistencia de los instrumentos, tiene una confiabilidad de consistencia interna “alta respetable”, por lo que se considera un instrumento confiable para alcanzar los objetivos

APÉNDICE D. Consentimiento informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023”, el objetivo de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en el Profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023. Este trabajo académico está siendo realizado por la Lic. Judith Olivia Sandoval Ayra, bajo la asesoría del Mg. Mónica Meneses. La información otorgada a través de la encuesta será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

Riesgos del estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficios del estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio. Participación voluntaria Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto. Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Fecha: _____

.....

Firma

APÉNDICE E. Matriz de consistencia

“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Huánuco, 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Existe correlación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Existe correlación entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023? - ¿Existe correlación entre despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>Objetivo general Correlacionar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.</p> <p>Objetivos específicos - Correlacionar el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2023. -Correlacionar la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. H0: No existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas -H1: Existe correlación entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. H0: No existe correlación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. -H1: Existe correlación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados</p>	<p>Diseño Correlacional transversal</p> <p>Tipo de investigación Transversal, prospectivo, analítico y observacional</p> <p>Nivel de investigación Relacional</p> <p>Muestreo No probabilístico intencional</p> <p>Población muestral La muestra estará constituida por 30 enfermeras (os)</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de Malash de Síndrome de Burnout Cuestionario de Satisfacción Laboral</p>

de un hospital público de Huánuco, 2023? - ¿Existe correlación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023?	de un hospital público de Huánuco, 2023. - Correlacionar la falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.	Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. H0: No existe correlación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. -H1: Existe correlación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023. H0: No existe correlación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023.
--	--	--
