

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO-
2022**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias de la Salud-
Enfermería**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TESISTAS:

Bach. Enf. MARIANO TELLO, Nayra Giodina

Bach. Enf. TARAZONA SAAVEDRA, Elizabeth Karen

ASESORA:

Mg. ALVAREZ ORTEGA, Luzvelia Guadalupe

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerza y valentía para concluir exitosamente mi proyecto con profundo amor, a mis padres, Crispín y Eugenia, a mis amores Jhon e Iker quienes son mi motivo y fortaleza para seguir adelante a pesar de las dificultades que se pueden presentar.

Nayra Giodina Mariano Tello

A Dios por darme fuerza y valentía para luchar cada día en el logro de mis metas a pesar de los obstáculos que se presentaron. A mis padres Elizabeth y Edgar que me apoyaron durante toda esta etapa de vida universitaria y quienes son mi motivo que me impulsa a seguir adelante y ser mejor persona.

Elizabeth Karen Tarazona Saavedra

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos tranquilidad, amor y salud; por darnos siempre una razón para ser felices.

A nuestros docentes por brindarnos conocimientos para el ejercicio de la profesión.

A nuestros padres por brindarnos apoyo y comprensión durante la formación universitaria.

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación que existe entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022. **Método:** se llevó a cabo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, la población estuvo conformada por 200 profesionales de Enfermería y la muestra fue 132 que se determinó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple; el nivel fue aplicativo; tipo prospectivo, transversal, descriptivo y observacional; el diseño fue correlacional porque se explicó la relación de la variable independiente y dependiente; la técnica utilizada fue la psicometría; los instrumentos de investigación fueron, Escala de Likert de Síndrome de Burnout con 22 ítems y la Escala de Likert de Factores Laborales con 32 ítems. **Resultados:** en el análisis de factores laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería el CHI2 obtenido es 58.895 y p valor 0.0, siendo estos datos estadísticamente significativos, el valor de CHI2 supera el punto crítico establecido para un grado de libertad (3.84) y p (0.0) es menor al error alfa establecido (0.5). **Conclusión:** existe relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2022.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, factores laborales, clima laboral.

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between labor factors and Burnout syndrome in nursing professionals at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital, Huánuco - 2022. **Method:** it was carried out at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital, the population consisted of by 200 Nursing professionals and the sample was 132, which was determined by simple random probabilistic sampling; the level was applicative; prospective, cross-sectional, descriptive and observational type; the design was correlational because the relationship of the independent and dependent variable was explained; the technique used was psychometrics; the research instruments were the Likert Scale of Burnout Syndrome with 22 items and the Likert Scale of Labor Factors with 32 items. **Results:** in the analysis of labor factors and Burnout Syndrome in Nursing professionals, the CHI2 obtained is 58.895 and p value 0.0, these data being statistically significant, the CHI2 value exceeds the critical point established for a degree of freedom (3.84) and p (0.0) is less than the established alpha error (0.5). **Conclusion:** there is a relationship between work factors and Burnout syndrome in nursing professionals at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital, Huánuco - 2022.

Keywords: Burnout Syndrome, work factors, work environment.

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema de investigación	10
1.2. Formulación del problema de investigación	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Formulación de objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación	15
1.5. Limitaciones	18
1.6. Formulación de hipótesis	18
1.6.1. Hipótesis general	18
1.6.2. Hipótesis específicas	18
1.7. Variables	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de Investigación	24
2.2. Bases teóricas.....	29
2.3. Bases conceptuales	29
2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas..	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	36
3.1. Ámbito.....	36
3.2. Población	36
3.3. Muestra	36
3.4. Nivel y tipo de estudio	38
3.5. Diseño de Investigación	39
3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos.....	40
3.7. Validación y confiabilidad	41
3.8. Procedimiento	43
3.9. Tabulación y análisis de datos estadísticos	44
3.10. Consideraciones éticas.....	45
CAPÍTULO IV. RESULTADO.....	46
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	61

CONCLUSIONES	63
Recomendaciones y sugerencias	64
Referencias bibliográficas	65
ANEXOS	70
ANEXO 1. ESCALA DE LIKERT SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT.	71
ANEXO 2. ESCALA DE LIKERT SOBRE LOS FACTORES LABORALES	73
ANEXO 3. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	76
ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO	81
ANEXO 5. CONFIABILIDAD A DE CRONBACH.....	82
ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Edad de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.....	46
Tabla 2. Sexo de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.....	47
Tabla 3. Estado civil de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.....	48
Tabla 4. Grado académico de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.....	49
Tabla 5. Condición laboral de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.....	50
Tabla 6. Factores laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2022.....	51
Tabla 7. Discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.....	53
Tabla 8. Remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.....	55
Tabla 9. Clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.....	57
Tabla 10. Condición del empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería.....	59

INTRODUCCIÓN

El presente estudio brindó información para sucesivas investigaciones sobre la repercusión del Síndrome de Burnout en la salud de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; así mismo, sensibilizar a las autoridades de la institución de salud para crear estrategias de afrontamiento para el personal de salud y de esa forma enfrentar y disminuir las consecuencias de este síndrome, sugerir programas de prevención y tratamiento para el personal de enfermería de dicho nosocomio. Esta investigación se basó en la Teoría Tridimensional de Maslach & Jackson, tiene en cuenta tres factores fundamentales para identificar el síndrome de Burnout, al cual conceptualiza como un síndrome de desgaste emocional, despersonalización y de disminución de la capacidad personal, que puede manifestarse en personas que, por profesión, se "encargan de la gente", asimismo afirma que se trata de una respuesta a la presión emocional crónica ocasionada por el constante contacto con otras personas, sobre todo cuando tienen algún tipo de problemática; es decir, se puede estimar como un tipo de estrés organizacional. El síndrome de Burnout está presente en todos los sectores laborales, en los últimos años se incrementó en el personal de salud debido a la pandemia de COVID-19; en Brasil, Silva R. y Silva V., en su trabajo realizado en el año 2020 titulado "Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil", define al síndrome de Burnout como un problema potencial, muestran porcentajes preocupantes, que debido a la pandemia, el 76% del personal de salud presenta síndrome de Burnout, los participantes del estudio indicaron alto nivel de agotamiento y estrés, debido a que fueron sometidos a duras condiciones de trabajo en una situación extrema (1). En Lima en una

investigación realizada por Castro A. y Ríos A., en el año 2020 titulado “Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID 19. Jesús María – noviembre 2020”, en sus resultados encontraron que, en la dimensión de Burnout, el 84% de los participantes presentaba un nivel bajo en agotamiento emocional, 84% nivel bajo de despersonalización, 56% nivel alto en realización personal; y el 4% del personal de salud del INPPARES obtuvo nivel alto en la dimensión de Agotamiento emocional, despersonalización y nivel bajo en realización personal, detectando la presencia del Síndrome de Burnout. En Huánuco al igual en otras partes del mundo en síndrome de Burnout se incrementó, en el año 2019 Cotrina Y. y Panez L., en su investigación titulada “Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco”, encontró que 4 médicos (2.7%) presentaron Síndrome de Burnout. El 8.7% presentó un alto grado de agotamiento emocional, 10% evidenció un alto grado de despersonalización y el 78.7% mostró un bajo grado de realización personal (2); y en el 2021 Mercado M., halló un alto porcentaje de 72.2% de síndrome de burnout, con respecto a sus dimensiones manifestaron que el 46.7% presentan agotamiento o cansancio (3).

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Antes de la pandemia los profesionales en salud, en particular los licenciados en enfermería estaban sujetos a diario a un gran número de factores estresantes entre ellos: la falta de apoyo emocional, infraestructura inadecuada, falta de seguro, exceso de trabajo, desequilibrio físico y psicológico, y así sucesivamente; con la llegada del nuevo Coronavirus, todos los factores mencionados, aumentaron de una forma u otra, y se sumaron otros estresores asociados a las epidemias.

Los investigadores Viego et al, citado por De La Torre (4), afirman que, a diferencia de los factores biológicos, los factores laborales a nivel mundial, en particular los psicosociales, pasan desapercibidos en las organizaciones por ser intangibles, además, Zabala y colaboradores (5), creen que se abandonó el enfoque clásico, aquel que sostenía que los factores de riesgo sólo eran los agentes físicos, químicos y biológicos, pues ahora según nuevas investigaciones los factores de riesgo en el trabajo son la carga laboral, las horas de servicio, el nivel de participación, el entorno laboral, las relaciones interpersonales, la conciliación laboral, familiar y finalmente la cultura institucional. En consecuencia, los factores relacionados con el trabajo tales como las características de los empleados o las condiciones organizacionales de trabajo, tienen un impacto en el bienestar y la salud del trabajador, tanto fisiológica como psicológicamente, a los cuales se le conoce como

estrés; y el estrés laboral surge cuando un gran número de factores estresantes están presentes en una situación amenazante y la persona pierde la fuerza de voluntad hasta llegar a un patrón de reacciones que dañan de manera significativa su habilidad para realizar su trabajo (4).

Según Becerra B., Caruajulca N. y Sánchez N. (6), en su investigación realizada en Cajamarca en el año 2020 titulado “Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020”, donde indican que los factores laborales, incluyen todos los aspectos del trabajo que pueden tener consecuencias negativas para los trabajadores del sector salud; esto es a pesar del hecho de que la enfermedad es un componente normal de la condición humana. Por otra parte, los autores demuestran que la mayoría de las lesiones en el lugar de trabajo son el resultado de enfermedades causadas por el entorno laboral pertenecientes al sector de la salud, es por ello que los factores laborales para un puesto incluyen una variedad de condiciones como: las condiciones físicas; bajo las cuales se realiza el trabajo (iluminación, amenidades, tipo de maquinaria, uniforme), condiciones ambientales (contaminación) y condiciones organizacionales (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras cosas) (6).

Según Morales, L. y Murillo L., los factores que están relacionados al trabajo y generan el síndrome de Burnout existe en

toda organización, particularmente dentro del servicio de salud donde uno labora causando estrés y problemas de salud. Desde el 2000 el síndrome de Burnout ha sido considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un “factor de riesgo laboral por su capacidad de afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la vida del individuo que lo padece” (7). Posteriormente, en el año 2019, el síndrome de Burnout se incluye en la lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (QD85 Burnout), aunque no como una condición médica, sino como un fenómeno ocupacional dentro de la categoría de “problemas asociados al empleo o desempleo” y “factores que influyen en el estado de salud o que necesitan atención de servicios médicos”, pero no clasificado como enfermedad o trastorno de salud (8). Si bien el Síndrome de Burnout no es una enfermedad, es bien sabido que sus consecuencias o efectos incluyen alteraciones en la salud mental y el bienestar subjetivo, así como deterioro del sistema musculoesquelético, respiratorio, cardiovascular, endocrino e inmunológico (9), (10). Entre otros efectos que tienen que ver con la productividad de los trabajadores de la salud como: el ausentismo, los errores médicos, los días más largos en la recuperación de los pacientes, entre muchas otras complicaciones (11).

Para Juárez (9), “el síndrome de Burnout también conocido como desgaste emocional, es un efecto psicológico negativo causado por condiciones de trabajo adversas”. Recientemente la OMS lo define

como “un síndrome que resulta de estresores crónicos del trabajo que no han sido abordados con éxito, caracterizado por tres dimensiones: el primero; sentimientos de deterioro de energía o agotamiento, el segundo; distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos o indiferencia relacionada al trabajo y, por último, la eficacia profesional reducida. Dicho de otro modo, el Burnout se refiere únicamente a un fenómeno ocupacional y no debe utilizarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (12); concepción que coincide con lo descrito por Maslach (13).

Según Sarmiento, citado por Franco (14), el personal de enfermería tiene mayor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout ya que representan entre el 30 y el 40% de las condiciones negativas en el lugar de trabajo, además de la influencia del personal médico. Teniendo en cuenta que estos se encuentran confinados dentro de los límites de jornadas laborales que pueden llegar a las 24 horas, aumento en el número de pacientes, y escasez de personal de salud; todos los cuales son temas importantes que contribuyen al desarrollo de esta condición; por lo tanto, con el paso del tiempo esta condición puede tener un impacto significativo en la atención de la salud (15) (14).

Los autores, Thomae et al, citado por Mamani (16), afirman que la enfermera está sujeta a una variedad de factores en su trabajo, ya sean de naturaleza organizativa o específica según su actividad por la cual se desempeña, de tal manera que esas peculiaridades

aumentan la incidencia de estrés relacionado con el trabajo de esta profesión. Asimismo, manifiestan que la salud es parte esencial del profesional, pues con ella mantiene una armonía en el trabajo, de manera que su comportamiento, obligación y demás actividades se desarrollan mejor si no hay presión; los cuales sólo ocasionan disminución y/o dificultad en los cuidados de enfermería (16).

Ante la situación ya descrita; se propone estudiar el síndrome de Burnout y los factores laborales de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital regional Hermilio Valdizán Medrano con el fin de brindar asistencia e identificar las diversas causas que provocan este síndrome, para luego recomendar las precauciones necesarias que permitan predecir, corroborar, corregir y evitar aquellas situaciones que afectan la vida personal, familiar e institucional.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema General

¿De qué manera los factores laborales guardan relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona la discriminación laboral con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?
- ¿Cómo está relacionada la remuneración con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?

- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?
- ¿Cómo están relacionadas las condiciones de empleo con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Confrontar la relación entre la discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Examinar la relación entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Identificar la relación entre las condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El estudio se llevó a cabo con la finalidad de agregar un análisis significativo al conocimiento existente. Para ello, se

utilizó la teoría de Maslach y Jackson, con sus tres dimensiones esenciales: bajo rendimiento personal o falta de realización, agotamiento emocional y despersonalización, para identificar el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería (17). En consecuencia, se centraron las revisiones pertinentes en evaluar los conceptos y proposiciones de las teorías existentes, con el fin de contrastarlos en nuestra vida laboral, siendo el nosocomio quien tome o acepte las medidas correctivas sobre los factores que influyen a consecuencia de la pandemia, en vista que el área de enfermería se encuentra expuesta a altos grados de estrés y agotamiento laboral.

1.4.2. Práctica

El presente estudio benefició a las enfermeras y enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, en el sentido que pudieron reconocer e identificar los factores laborales que provocan el síndrome de Burnout, también pudieron determinar cuál de estos factores, como el lugar de trabajo, discriminación, remuneración, salario, clima laboral y condiciones de trabajo están influenciando más que otros, para diferenciar y evitar el Burnout. Asimismo la población en estudio, requiere de una atención minuciosa y empática a los hechos que acontecen a diario en su entorno laboral, personal y familiar sobre todo porque se encuentran en un ambiente altamente contaminado y completamente

absorbente que hace necesario el contacto directo, provocando estrés físico y emocional; motivo por el cual el profesional de enfermería tiene que dar lo mejor de sí mismo para brindar una atención de calidad y poder satisfacer las necesidades de sus pacientes con quienes además, deberá de mantener siempre una buena relación.

Debido a la prevalencia del síndrome de Burnout entre los profesionales de la salud, particularmente en los licenciados (as), se eligió el tema de estudio como punto de partida para la presente investigación.

1.4.3. Metodológica

Esta investigación se realizó para identificar y explicar el impacto que tienen los factores relacionados con el trabajo en el síndrome de Burnout. Además, para que los instrumentos puedan ser utilizados, se sometieron a procesos de confiabilidad y validación; en consecuencia, el estudio sirvió como un nuevo referente y guía metodológica para la consecución de objetivos y resolución de problemas en futuras investigaciones.

1.4.4. Social

Esta investigación fue realizada con fines académicos, de modo que podamos contribuir a la sociedad proporcionando valiosa información sobre los distintos factores laborales que se identificaron como resultado de la investigación, teniendo en cuenta que los licenciados (as) son participantes directos

en esta investigación, a través de la cual pudieron observar y cuantificar los factores laborales que provocan; planificar actividades internas y externas en contra del Burnout, formular e implementar estrategias de prevención del Burnout. Asimismo, sirvió como modelo para todos los sistemas de salud, independientemente de su nivel y complejidad.

1.5. Limitaciones

La disponibilidad de tiempo del profesional de enfermería para desarrollar el cuestionario.

1.6. Formulación de hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2022.

Ho: No existe relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi₁. Existe relación significativa entre la discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

- Ho₁.** No existe relación significativa entre la discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Hi₂.** Existe relación significativa entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Ho₂.** No existe relación significativa entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Hi₃.** Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Ho₃.** No existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Hi₄.** Existe relación significativa entre las condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.
- Ho₄.** No existe relación significativa entre las condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

1.7. Variables

1.7.1. Variable dependiente

Síndrome de Burnout

1.7.2. Variable independiente

Factores laborales

1.7.3. Variables de caracterización

Género, edad, estado civil, religión, carga familiar, grado académico, etc.

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE				
Síndrome de Burnout	Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de fracaso • Aislamiento • Incompetencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: puntuaciones de 40 a 48 • Nivel medio: de 34 a 39 puntos. • Nivel bajo: de 0 a 33 puntos. 	Ordinal politómica
	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Demanda del trabajo • Estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: de 27 a 54 puntos. • Nivel medio: entre 19 a 26 puntos. • Nivel bajo: de 0 a 18 puntos. 	Ordinal politómica
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Frialdad • Actitud negativa • Insensibilidad • Desinterés • Cinismo • Evasión de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto: de 10 a 30 puntos. • Nivel medio: entre 6 a 9 puntos. • Nivel bajo: de 0 a 5 puntos. 	Ordinal politómica
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Factores laborales	Discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Hostilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto: 15 - 20 • Bajo: 0 - 14 	Ordinal Dicotómica

		<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad • Miedo y ansiedad 		
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Beneficios • Incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto: 15 - 20 • Bajo: 0 - 14 	Ordinal dicotómica
	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad • Orientación • Desarrollo personal • Respaldo 	<ul style="list-style-type: none"> • Óptimo: 15 – 25 • Deficiente: 0 - 14 	Ordinal dicotómica
	Condiciones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Entorno • Calidad • Autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Óptimo: 15 – 25 • Deficiente: 0 - 14 	Ordinal dicotómica
VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN				
Características Demográficas	Edad	Año de nacimiento	Edad cumplida	Numérica continua
	Genero	Rasgos sexuales	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino 	Nominal dicotómica
Características Sociales	Estado civil	Situación jurídica	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero • Casado • Conviviente • Otros 	Nominal politómica
	Carga familiar	Asignación de cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Psíquica • Emocional • Financiero • Ninguno 	Nominal politómica
Características laborales	Grado académico	Grado de instrucción	<ul style="list-style-type: none"> • Bachiller • Maestría • Doctorado 	Ordinal politómica
	Estudios alcanzados	Logros académicos	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomado • Especialización • Otros 	Ordinal politómica
	Condición laboral	Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Nombrado • Contrato CAS • Locación de servicios 	Ordinal politómica
	Área o servicio de trabajo	Área o servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Triage • Hospitalización • UCI 	Nominal politómica
	Ingreso mensual	Guanacias económicas	<ul style="list-style-type: none"> • 1000-2000 • 3000-4000 • Más de 5000 	Ordinal politómica

	Tiempo de servicio	Años	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 1 año • 1-3 años • Más de 3 años 	Ordinal politómica
	Horas diarias de contacto con el paciente	Horas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • 1-6 horas • 6-12 horas • Más de 12 horas 	Ordinal politómica
	Tipo de pacientes	Atención a pacientes	<ul style="list-style-type: none"> • Gravemente enfermos • Hospitalizados graves • Hospitalizados en recuperación 	Ordinal politómica

Definición de términos operacionales

VARIABLE INDEPENDIENTE

- a) **Factores laborales.** Conjunto de características ocupacionales que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar daño en el ámbito laboral. Algunas de estas características son: Discriminación laboral, remuneración, clima laboral y las condiciones de empleo, valorados de acuerdo con los criterios generales: adecuado, 40 – 80 puntos; regular, 20 – 39 puntos; e inadecuado, 0 – 19 puntos.

VARIABLE DEPENDIENTE

- b) **Síndrome de Burnout.** Conocido como "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega

a alterar la personalidad y autoestima del trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad laboral.

Comprende: La realización personal, agotamiento emocional y despersonalización (17), con base en los puntos de valoración general de: alto, proporción mayor a 88; medio, proporciones entre 44 a 87 y Bajo, proporciones inferiores a 44.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

Antecedentes Internacionales

En Ecuador 2021, Torres F., Irigoyen V., Moreno Andrea P., et al (18), en su investigación sobre: “El síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia”. Arribaron a la conclusión, que el síndrome de Burnout es un tema que debe ser estudiado regularmente entre los profesionales de la salud, sus efectos pueden crear un ambiente que fomente los errores y cuando consideramos la alta prevalencia, nos enfrentamos a una situación potencialmente compleja (18).

En Ecuador 2021, Franco D. (19), en su tesis de estudio: “Factores determinantes del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencia Covid19, en el hospital General Monte Sinaí, año 2020”. Llego a la conclusión que los factores determinantes generan síndrome de Burnout, siendo uno de los principales influyentes en la salud del personal de enfermería; del cual, es evidente que su desarrollo se refleje en base a la conducta, cambios en el comportamiento, actitud negativa hacia el equipo de trabajo, cuadros de depresión, falta de comunicación (19).

En Ecuador 2020, Zaruma J. (20), desarrolló una de tesis de investigación sobre: “Relación del síndrome de Burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid 19”. Por lo que concluye que existe un alto porcentaje de cansancio emocional en el sexo femenino con factores laborales deficientes, también evidenció un

cansancio emocional alto asociado a un equipamiento malo en el área laboral (20).

En México, Juárez A. (21), en su investigación sobre: “Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental”. Llega a la conclusión que el personal sanitario es la parte más débil en la cadena de atención a la pandemia, no solo porque las estadísticas de contagio apuntan que hasta 20% de los pacientes infectados por COVID-19 son personal de salud, sino porque estos trabajadores al estar en primera línea, están enfrentado una variedad amplia de demandas psicosociales muy altas que los posiciona en una alta vulnerabilidad al estrés y alteraciones mentales en general, deteriorando su calidad de vida, su entorno y su capacidad funcional (21).

En España 2020, Rendón M., Peralta S., Hernández E., et al (22), en su estudio de investigación sobre: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. Arribaron a la conclusión de que un porcentaje mayor del personal de enfermería obtuvo nivel medio de Síndrome de Burnout. No se encontró diferencia estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería. Se encontró evidencia de que las características laborales son las que presentan mayor influencia en el desarrollo del Síndrome de Burnout (22).

En Ecuador 2019, Intriago S. (23), en su estudio acerca del “Síndrome de Burnout en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección

distrital de Junín – Bolívar”. Llegó a la conclusión de que el síndrome del quemado, en la perspectiva clínica, se define como un agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas, en la prestación de los diferentes servicios en los centros hospitalarios, perdiendo en brindar atenciones con calidad y calidez, conociendo a fondo las principales causas que determinan el síndrome del desgaste profesional (23).

Antecedentes Nacionales

Lima 2021, en los estudios de Almeyda M. (17), sobre: “Síndrome de Burnout: características y factores asociados en personal de salud del hospital Rezola de Cañete, enero 2021”. Concluye que no se encontró asociación entre la edad y el síndrome de Burnout. No se encontró asociación entre el sexo y el síndrome de Burnout. No se encontró asociación entre el estado civil y el síndrome de Burnout. No se encontró asociación entre la cantidad de hijos y síndrome de Burnout. No se encontró asociación entre la profesión y el síndrome de Burnout. No se encontró asociación entre la cantidad de guardias por semana y el síndrome de Burnout (17).

En Iquitos 2021, Violeta L. Perez N. (24), su estudio sobre: “Factores laborales estresores relacionados al síndrome de Burnout en enfermeros del hospital III EsSalud, Iquitos 2019”. Llegaron a la conclusión de que existe relación significativa entre los factores laborales estresores y síndrome de Burnout. Asimismo, existe relación significativa entre los factores laborales estresores, dimensión presión y exigencia y el síndrome de Burnout (24).

En Lima 2020, Adanaqué J., Reynoso A. y Contreras F. (25), en su tesis de investigación titulada: “Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020”. Concluyeron que existe una asociación significativa entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería (25).

En Piura 2020, Gastiaburo B. (26), realizó una investigación sobre: “Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020”. Donde concluye que existe correlación positiva fuerte y perfecta puesto que a mayor índice de factores laborales inadecuados existió mayor índice de síndrome de Burnout, y además existe correlación positiva fuerte y perfecta puesto que los índices de los indicadores agotamiento emocional fueron los de mayor frecuencia en los resultados, seguidos de los despersonalización y por último baja realización personal (26).

En Huarmey 2020, Yépez A. (27), en su tesis que lleva por nombre: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de hospitalización covid-19 del hospital de apoyo de Huarmey, 2020”. El investigador llegó a la conclusión que el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería presentó una prevalencia con calificaciones en regular grado, con un 83.3% de frecuencia, lo que explica que existe una tendencia a que el personal pueda padecer de síndrome de burnout, y que se debe mayormente a que existen síntomas de cansancio emocional, despersonalización en regulares y bajos niveles (27).

En Lima 2018, Silva G. (28), en su tesis sobre: “Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017”. Obtuvo en el coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.759, por lo que concluye que existe una correlación directa alta entre ambas variables (28).

Antecedentes Locales

En el 2020, Apolinario J., Gonzales F. y Prudencio H. (29), en su tesis de investigación acerca de los “Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del HRHVM – Huánuco. 2018”. Llegaron a la conclusión de que existe relación entre los factores y el estrés laboral del personal de enfermería que labora en sala de operaciones del Hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco (29).

En el 2020, Miguel F., Paragua F. y Rubina K. (30), en su estudio de tesis titulado: “Síndrome de Burnout y calidad de atención de los profesionales de enfermería en unidades críticas del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2018”. Los investigadores concluyen que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la calidad de atención que brindan los profesionales de enfermería en las unidades críticas del Hospital regional Hermilio Valdizán Medrano (30).

En el 2019, Minaya Y., Rivera C. y Romero H. (31), desarrollaron una investigación que lleva por título: “Factores que influyen en el síndrome de Burnout del profesional de enfermería que labora en el servicio de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2017”. Por lo que arriban a la conclusión

que existe una relación significativa, obteniendo un $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación H_1 (31).

2.2. Bases teóricas

3.3.1. Teoría Tridimensional de Maslach & Jackson

Para las autoras Carranza M. y Granados P. (32), la teoría de Maslach & Jackson, tiene en cuenta tres factores fundamentales para identificar el síndrome de Burnout, al cual conceptualiza como un síndrome de desgaste emocional, despersonalización y de disminución de la capacidad personal, que puede manifestarse en personas que, por profesión, se "encargan de la gente", asimismo afirma que se trata de una respuesta a la presión emocional crónica ocasionada por el constante contacto con otras personas, sobre todo cuando estas tienen algún tipo de problemática; es decir, se puede estimar como un tipo de estrés organizacional, sin embargo, la principal característica del Burnout es que este estrés es causado por la relación entre el trabajador y su cliente por lo general con las que tiene contacto directo, razón por la cual menciona el autor, se dice que este síndrome es "el costo de ayudar a los demás" (32).

2.3. Bases conceptuales

3.1.1. Síndrome de Burnout

Para Rodríguez et al, citado por Yslado y colaboradores (33), el síndrome de Burnout se caracteriza por el agotamiento físico, emocional, despersonalización y reducción de la productividad personal como consecuencia de un estrés crónico.

Para Franco (14), la OMS define al síndrome de Burnout como “el agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo”.

A. Agotamiento emocional. Es la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo” (34).

Como consecuencia las personas que padecen de este síndrome no se sienten capaces de adaptarse a su entorno laboral, porque carecen de la motivación suficiente para realizar su trabajo de forma completa y lo mejor posible (35).

B. Realización personal o autorrealización. Abraham Maslow, psicólogo humanista, define la realización personal o autorrealización como una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno, y una vez que se ha realizado, se puede experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así la autoestima.

Es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal (36).

Son objetivos y logros alcanzados con eficacia, eficiencia y efectividad. (37).

C. Despersonalización o desrealización. Es un tipo de trastorno disociativo que consiste en sentimientos

persistentes o recurrentes de estar separado (disociado) del cuerpo o de los procesos mentales propios, habitualmente con un sentimiento de ser un observador ajeno (despersonalización) de la propia vida o de estar separado del propio entorno (desrealización). A menudo se desencadena por un estrés intenso. Estos sentimientos y comportamientos pueden conducir a conflictos en el lugar de trabajo, disminuyendo la productividad de los trabajadores (38).

El estilo del trato despersonalizado a las personas se basa en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones, como un intento de evitar cualquier acercamiento que sea desgastante” (34) (39).

3.1.1.1. Consecuencias del síndrome de Burnout

- a) Síntomas emocionales.** Conformada por la irritabilidad, depresión, hostilidad, intolerancia, indefensión, desesperanza, apatía, desilusión, pesimismo y acusaciones a los pacientes.
- b) Síntomas cognitivos.** Constituido por la pérdida de valores, desorientación cognitiva, extinción de expectativas, cambios de auto concepto, baja autoestima, poca creatividad, distracción, despersonalización y criticismo generalizado.
- c) Síntomas conductuales:** Representados por la evasión de responsabilidades, desorganización, absentismo laboral y renuncias al trabajo,

desvalorización, falta de involucramiento en el trabajo, poca adaptación, evitación de toma de decisiones y aumento del uso sustancias nocivas.

d) Síntomas sociales. Conformado por la percepción de fracaso, aislamiento, evasión de contactos, conflictos interpersonales, malestar en el entorno familiar y formación de grupos críticos.

e) Síntomas psicossomáticos: Representados por los dolores de cabeza, dolores osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, problemas psicossomáticos, pérdida del apetito, pérdida de peso, disfunciones sexuales, problemas para conciliar el sueño, fatiga severa y afecciones gastrointestinales (28).

3.1.2. Factores laborales

Son características ocupacionales que actúan en conjunto, donde asociados para lograr un determinado objetivo están directamente vinculado al trabajo a través de lo social y económico (39).

A. Discriminación laboral

Es la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. Originada generalmente cuando el

trabajador afectado presenta alguna diferencia física o cultural: edad, género, religión u otro respecto de la mayoría del resto (40) (41).

B. Remuneración

Esta retribución es imprescindible para los trabajadores debido a que satisfacen sus necesidades básicas como alimento, salud, vestido, vivienda, etc.) (42).

C. Clima laboral

Es la percepción de las características de la organización, perdurables y medibles, que distinguen una entidad laboral de otra y permite hacer un diagnóstico, que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados (43) (33).

D. Condiciones de empleo

Se refieren a varios aspectos como la higiene, el medio ambiente, la seguridad y la calidad de vida que las organizaciones deben proporcionar para garantizar el bienestar de sus empleados (44).

3.1.2.1. Impacto de los factores laborales en el cuidado enfermero

El impacto de los factores laborales condiciona a un desequilibrio físico y psíquico en las enfermeras debido a estresores; todo esto repercute en el paciente y su entorno (37).

3.1.3. Profesional de enfermería

Es el profesional que presta servicio a la sociedad en coordinación con otros profesionales de la salud, a través de prevención, recuperación y rehabilitación basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas reales o potenciales de pacientes sanos o enfermos, con el propósito de conservar y fomentar la salud (45).

2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas

Fundamentación epistemológica

Todo conocimiento ha partido de una realidad que poco a poco se ha ido consolidando, desde fenómenos muy abstractos y otros muy concretos. Sin importar que tan complejo sea siempre estará sujeto a un sustento teórico y a un pensamiento filosófico (46).

La epistemología de la enfermería “se basa principalmente en la identidad del ser, saber y hacer con el fin de actuar de forma sensata con criterio, juicio y evidencia científica que requiere un fuerte razonamiento conceptual (...)” Siendo resumido en dos conocimientos que son la teoría y la práctica, teniendo así que la teoría se enfoca a la ciencia y a los elementos teóricos, y por otro lado la práctica es aquella que consideramos el arte de la disciplina (47). Como menciona Ariza (46), “El primer momento del desarrollo del conocimiento fue intuitivo; la experiencia frente al manejo de situaciones marchó fundamentada en el ensayo y error (...)”. De manera que toda labor con experiencia basada en la ciencia es una profesión” (47).

Señalar que el profesional de enfermería es un ser humano que realiza múltiples actividades de manera diaria, por eso debemos entender que

si sumamos a todo lo anterior sus problemas familiares, económicos, sociales; encontraremos que en los licenciados en enfermería existe una gran carga de preocupaciones y ocupaciones que generan síndrome de Burnout.

Fundamentación filosófica

Según la “filosofía de la enfermería, la enfermera debe mostrar interés en la naturaleza de los seres humanos y en la ciencia del ser” (48). Partiendo del "ser" como aquella cualidad que se atribuye a sí mismo en un ambiente determinado, con características únicas, irrepetibles e insustituible. Pues es el “único elemento fundamental en la formación integral del enfermero que exige en la actualidad la sociedad” (47).

Desde esa perspectiva, se intenta responder de forma crítica y reflexiva a las preguntas planteadas, buscar una alternativa de solución frente a los fenómenos sociales y laborales de estrecha relación con el síndrome de Burnout a favor de mejorar la calidad de vida de los licenciados en estudio, y la situación laboral del hospital mediante un clima de sinergia y proactividad.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El presente estudio se realizó en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano con nivel de complejidad II – 2, ubicado en zona céntrica, del distrito, provincia y departamento de Huánuco.

Cuenta con una infraestructura nueva y moderna, con múltiples servicios y/o especialización como: emergencia, medicina, cuidados intensivos, cirugía, traumatología, pediatría, neonatología, gastroenterología, nefrología, cardiología, otorrinolaringología, urología, neurología, oftalmología, ginecología, psiquiatría, oncología, reumatología entre otros.

El periodo del estudio abarcó los meses de enero a noviembre del 2022.

3.2. Población

La población del estudio estuvo conformada por el 100% (200) de licenciados en enfermería que trabajan en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

3.3. Muestra

Se seleccionó la muestra de acuerdo con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Licenciados en enfermería que se encontraron trabajando durante la recolección de datos.
- Licenciados en enfermería contratados que se encontraron trabajando regularmente.

- Los que aceptaron participar voluntariamente del estudio y los que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería que se encontraron con licencia por maternidad y/o enfermedad.
- Los que no aceptaron participar del estudio y firmar el consentimiento informado.

La muestra se calculó aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra a ser determinado

N = tamaño del universo

p = 50% o 0,5

q = 50% o 0,5

e = 5% o 0,05

Z = 1,96 para un nivel de confianza del 95,0%

Hallando el tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(200)}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(200)}{(0.0025)(199) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 132$$

a) La selección de la muestra se obtuvo a través del muestreo probabilístico aleatorio simple y teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Estuvo conformada por 132 licenciados (as) en enfermería que trabajan en el hospital Hermilio Valdizán Medrano, en los diversos servicios tales como Medicina, Cirugía, Pediatría, UCI, Emergencia

Unidad de análisis y muestreo

Representada por los licenciados en enfermería del hospital, del servicio de Medicina (50), Cirugía (45), Pediatría (35), UCI (20), Emergencia (50). Los profesionales fueron seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión.

Tipo de muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, porque todos los participantes tuvieron la misma probabilidad de formar parte del estudio, de acuerdo con la fórmula fue 132.

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de investigación

Fonseca et al. (49) la investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional porque se pretende describir los factores causales del síndrome de Burnout que presentan los licenciados (as) del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano y relacionarlos con los factores laborales.

3.4.2. Tipo de Estudio

Según el tiempo de estudio: es prospectivo porque se recolectó la información en tiempo presente a través de fuentes primarias

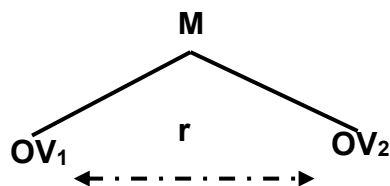
Según la cantidad de medición de variables: el estudio es transversal, ya que el instrumento se aplicó en un solo momento.

Según el tipo de variables: es descriptivo, permitió establecer una descripción lo más completo posible de un fenómeno.

Según la participación del investigador: es observacional, porque los investigadores no manipularon la variable independiente.

3.5. Diseño de Investigación

El diseño es correlacional porque permitió la obtención de la información tal y como se presenta, con un abordaje cuantitativo, y permitió explicar la relación entre las variables de investigación.



Donde:

M = Muestra en estudio

OV₁ = Variable independiente

OV₂ = Variable dependiente

r = Relación de 2 variables

3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnicas

Se utilizó como técnica la psicometría, para evaluar y cuantificar los fenómenos psicológicos de manera que, al ser categorizados, puedan explicar o predecir el comportamiento de los profesionales de enfermería a través de su instrumento.

3.6.2. Instrumentos

- **Escala de Likert de Síndrome de Burnout** adaptado del instrumento MBI-HSS (50) (51), que tiene 3 dimensiones y 22 ítems entre afirmativos y negativos con puntajes: 1=Nunca, 2=una vez al año, 3=Una vez al mes, 4=Más de una vez al mes, 5=Una vez a la semana, 6=Varias veces a la semana, 7=Todos los días; la primera dimensión “Baja realización personal” consta de 8 ítems, el segundo “Agotamiento emocional” consta de 9 ítems y como ultima dimensión “Despersonalización” consta de 5 ítems. La valoración general de dicho instrumento es: Síndrome de Burnout alto (superior a 80 puntos), medio (de 44 a 87 puntos) y bajo (menor a 44 puntos), (Anexo N°1).
- **Escala de Likert de factores laborales** adaptado de la investigación de Adanaqué et al. (25), este instrumento en la parte inicial cuenta con preguntas sobre características sociodemográficas que consta de 2 ítems, características sociales que consta de 2 ítems y las características laborales conformado por 8 ítems. Para la recolección de datos sobre

factores laborales, está conformado por 4 dimensiones y 20 ítems con valores: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre; la dimensión "Discriminación laboral" consta de 5 ítems, "Remuneración" 5 ítems, "Clima laboral" 5 ítems y "Complicaciones de empleo" consta de 5 ítems. La valoración general de dicho instrumento es Adecuado (80-100 puntos), Regular (60-79 puntos) e Inadecuado (0-59 puntos), (Anexo N°2).

3.7. Validación y confiabilidad

3.7.1. Validación

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a un juicio de expertos por varios especialistas tanto de la parte clínica como docentes del área de investigación; con el fin de realizar la validez de contenido y la representatividad de las variables propuestas (Anexo N° 3).

Para lo cual se detalla los pasos a seguir:

1. La validación se realizó a través de juicio de 5 expertos; conformados por aquellos que tienen las características necesarias e indispensables para dar "bondad" de los instrumentos de la investigación.
2. Cada experto recibió de manera escrita e impresa la información suficiente acerca del propósito de estudio, así como la matriz de consistencia, con el cual además se dio la entrega la constancia de validación con dos fichas: (una tabla

específica y otra general); ambas con sus respectivas hojas de instrucciones y respuestas, para recoger la información de cada uno de los expertos.

3. Los expertos dieron a conocer sus apreciaciones, mediante sus observaciones, correcciones, sugerencias o recomendaciones; los ítems fueron calificados según los criterios y quedaron incluido en los instrumentos de investigación.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	ESPECIALIDAD	OCUPACIÓN
22421418	Veramendi Villavicencios, Nancy.	Investigación	Docente universitario
22480882	Jaramillo Falcón Ennis S.	Emergencia, neonatología	Docente universitario
22427307	Aguirre Cano Mida	Neonatología	Docente universitario
42082432	Perez Quispe Fausto R.	Emergencia	Asistencial
45855196	Vallejos Nuñez Oscar	Emergencia y desastres	Asistencial

3.7.2. Confiabilidad (Anexo N° 5)

Se determinó de la siguiente manera:

1. Se aplicó una prueba piloto a 10 licenciados (as) en enfermería, ajenos de la población en estudio.
2. Se estableció la confiabilidad, mediante el análisis de consistencia interna de Alfa Cronbach, haciendo uso de su fórmula de acuerdo con los ítems correspondientes:

a) **Cálculo de Alfa Cronbach**; para ítems politómicos:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

✓ k = número de ítems

✓ $(\sigma_i)^2$ = varianza de cada ítem

✓ $(\sigma_x)^2$ = varianza del cuestionario total

✓ σ = coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad de la escala de Likert síndrome de Burnout: el instrumento es confiable ya que el σ Cronbach hallado es 0,90, significa que tienen una excelente confiabilidad.

Confiabilidad de la escala de Likert de factores laborales: el instrumento es confiable ya que el σ Cronbach es 0,92, lo que significa una excelente confiabilidad.

3.8. Procedimiento

Se realizó de la siguiente manera:

- En primera instancia, se elaboró los instrumentos: síndrome de Burnout y factores laborales.
- Se presentó los oficios respectivos, dirigido al director del hospital Hermilio Valdizán Medrano y al jefe (a) del departamento de enfermería para solicitar su aprobación y autorización sobre los propósitos del estudio, especificando la fecha y hora según el cronograma de actividades.
- Posteriormente, se acudió a las instalaciones del hospital, con todas las medidas de bioseguridad (doble mascarilla, mandilón, y distanciamiento); se solicitó la participación de los licenciados (as), y se le explicó el objetivo de estudio, para que autoricen el consentimiento informado por medio de su firma.

- Se solicitó la autorización de los licenciados en enfermería mediante el consentimiento informado.
- Seguidamente, se cotejó y corroboró los datos de los licenciados (as) en enfermería según los criterios establecidos.
- A continuación, se procedió con la aplicación de los instrumentos en un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos. En el momento y lugar apropiado.

3.9. Tabulación y análisis de datos estadísticos

Se realizó de acuerdo a lo siguiente:

- **Exploración de la calidad de datos.** Se examinó a cada instrumento de recolección de datos de manera que fueron corregidos y estuvieron aptos para su ejecución.
- **Categorización de los datos.** Se realizó la codificación de datos, con el fin de transformarlos en códigos numéricos según la valoración respectiva, las mismas que fue realizados en el programa Excel y luego llevados a un paquete estadístico SPSS.
- **Ordenamiento de los datos.** Fueron ejecutados conforme a las variables de estudio.
- **Presentación de los datos.** Se presentaron los datos en tablas académicas y en figuras, que fueron llevadas a cabo mediante dos tipos de análisis:
 - **Análisis descriptivo.** Para la obtención de las frecuencias y porcentajes.

- **Análisis inferencial.** Por tener dos escalas de Likert se utilizó el estadístico de prueba no paramétrico: CHI2 (52). Además, se utilizó el programa SPSS versión 26.

3.10. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo, se brindó información sobre los objetivos de estudio de la investigación, a continuación, se resolvieron las dudas e interrogantes de los participantes, garantizando siempre que su participación es de manera voluntaria y confidencial; respetando en todo momento los principios bioéticos de enfermería: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, principios que guiaron el estudio, sin fines de lucro y sin retribución económica alguna. Por último, con la firma del consentimiento informado se ratifica su participación (Anexo N°4).

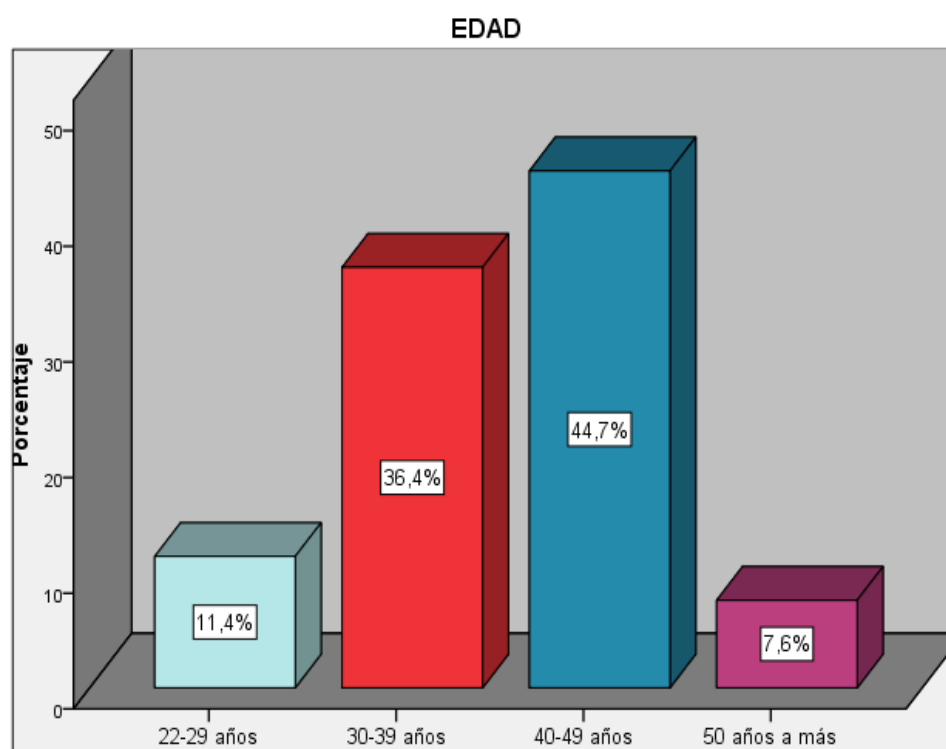
CAPÍTULO IV. RESULTADO

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1. Edad de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
22-29 años	15	11.4	11.4
30-39 años	48	36.4	47.7
40-49 años	59	44.7	92.4
50 años a más	10	7.6	100.0
Total	132	100.0	

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

En la tabla 1 se infiere, que del 100.0% (132) de los Licenciados en Enfermería, el 11.4% tiene una edad de 22-29; el 36.4% (48) tiene de 30-39 años de edad; el 44.7% (59) tiene una edad de 40-49; y el 7.6% (10) pertenece a las personas que tienen una edad de 50 años a más.

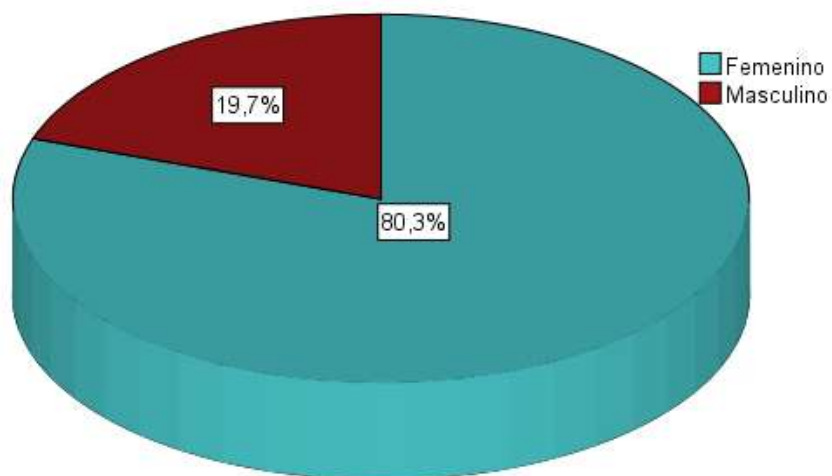
Interpretación

La mayor parte de los Licenciados de Enfermería que laboran el HRHVM tienen una edad de 40-49 años.

Tabla 2. Sexo de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	106	80.3
Masculino	26	19.7
Total	132	100.0

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

En la tabla 2 se infiere, que del 100.0% (132) del sexo de los Licenciados en Enfermería del HRHVM, el 80.3% (106) pertenece al sexo femenino y el 19.7% (26) pertenece al sexo masculino.

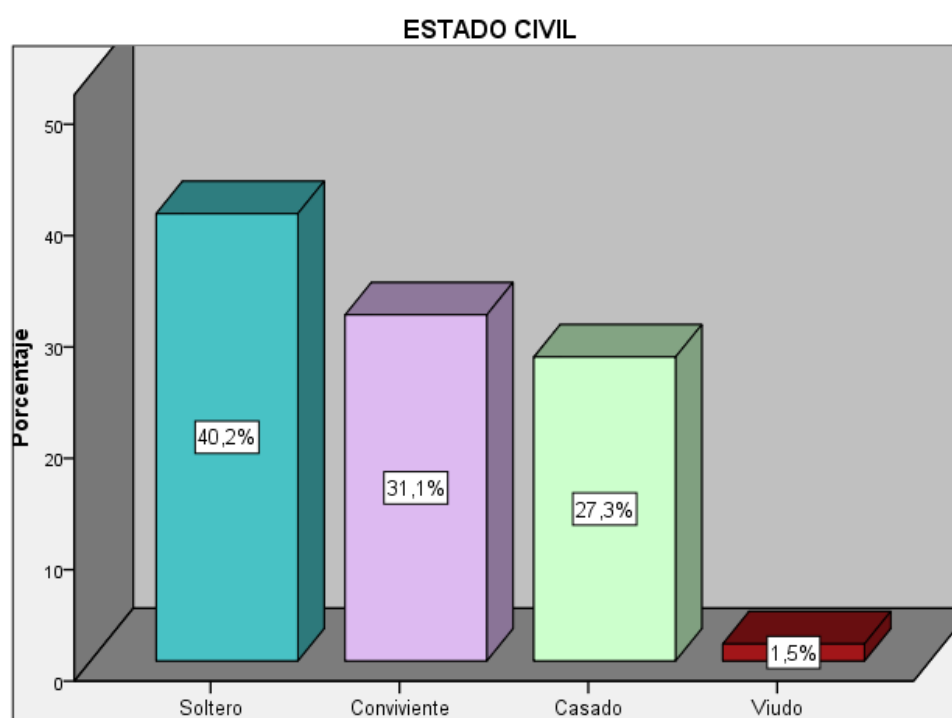
Interpretación

La mayor parte de los Licenciados en Enfermería del HRHVM son del sexo femenino, la tendencia se mantiene en la muestra de estudio de que la mayor parte que ejerce dicha profesión son mujeres.

Tabla 3. Estado civil de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	53	40.2	40.2
Conviviente	41	31.1	71.2
Casado	36	27.3	98.5
Viudo	2	1.5	100.0
Total	132	100.0	

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

En la tabla 3 se infiere, que del 100.0% (132) del estado civil de los Licenciados en Enfermería, el 40.2% (53) pertenece a los solteros, el 31.1% (41) pertenece a los que conviven, el 27.3% (36) pertenece a las personas casadas y el 1.5% (2) pertenece a los viudos.

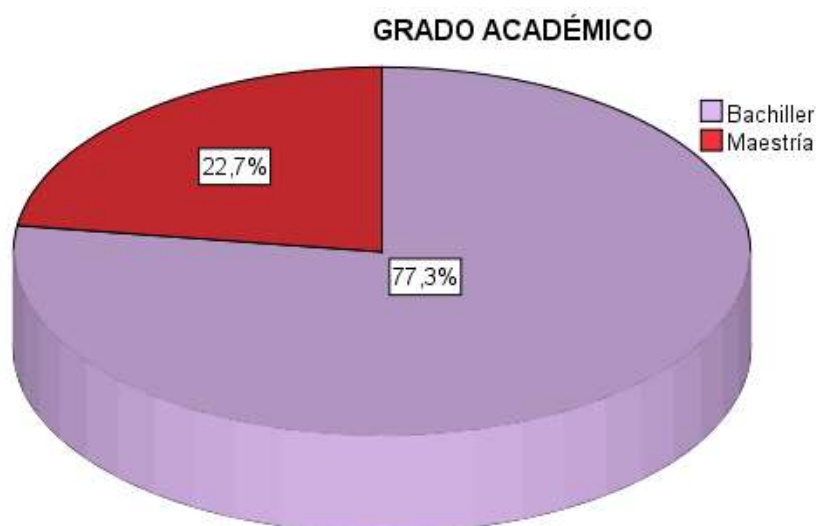
Interpretación

La mayor parte de los Licenciados en Enfermería son solteros, seguido de convivientes.

Tabla 4. Grado académico de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	102	77.3
Maestría	30	22.7
Total	132	100.0

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

En la tabla 4 se infiere, que del 100.0% (132) del grado académico de los Licenciados en enfermería, el 77.3% (102) pertenece a los que tienen el grado de Bachiller y el 22.7% (30) pertenece a los que tienen el grado de Magister.

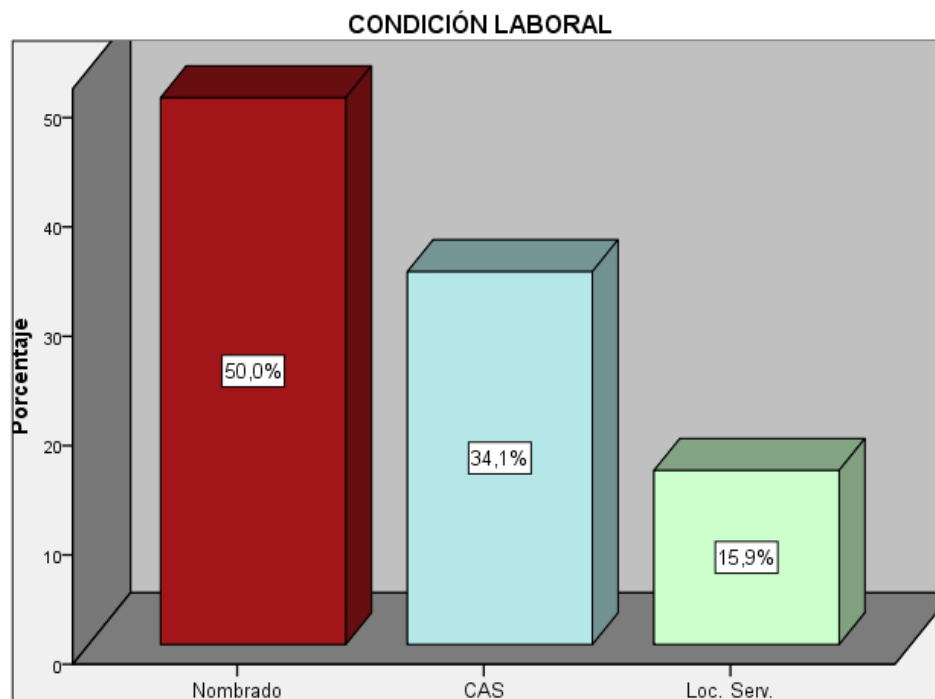
Interpretación

La mayor parte de los profesionales tienen el grado de Bachiller, debido a que la mayor parte de ellos tienen segunda especialidad y/o diplomados.

Tabla 5. Condición laboral de los Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nombrado	66	50.0	50.0
CAS	45	34.1	84.1
Loc. Serv.	21	15.9	100.0
Total	132	100.0	

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

En la tabla 5 se infiere, que del 100.0% (132) de la condición laboral de los Licenciados en Enfermería, el 50.0% (66) pertenece a los nombrados, el 34.1% (45) pertenece a los de contrato CAS y el 15.9% (21) pertenece a los de locación de servicio.

Interpretación

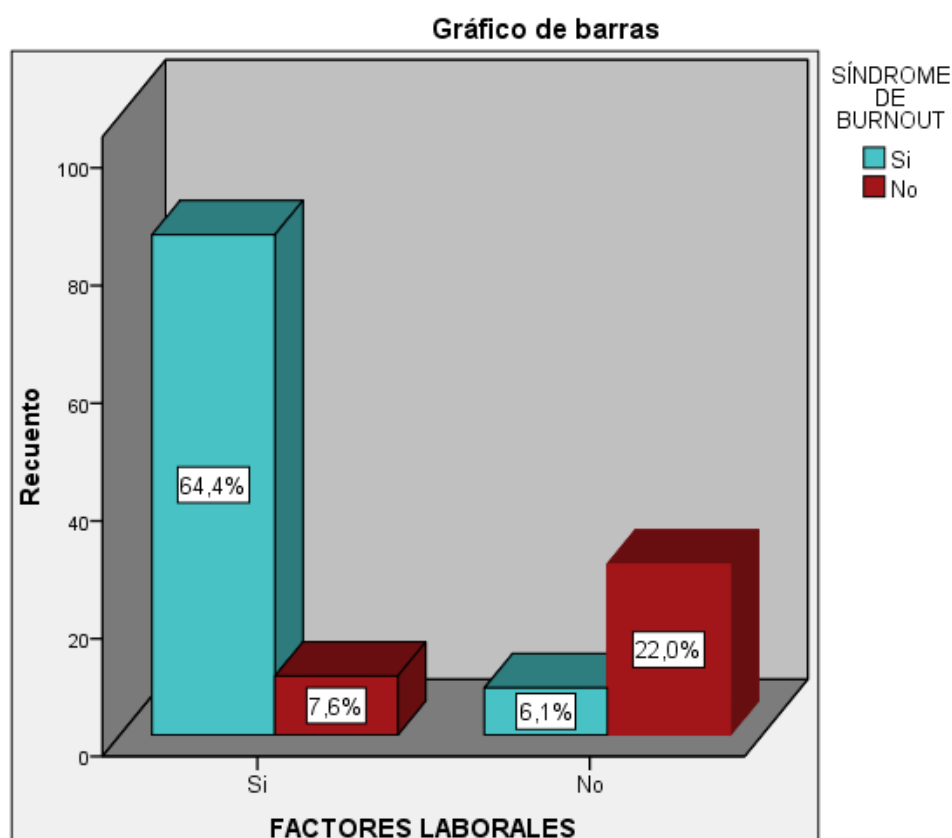
La mayor parte de los Licenciados en Enfermería del HRHVM son nombrados y solo el 15.9% pertenecen a locación de servicio que no cuentan con los beneficios laborales.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 6. Factores laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2022.

Factores laborales		Síndrome de Burnout		Total	CHI2	Gl	p Valor
		Si	No				
Si	N	85	10	95	58.895	1	0.0
	%	64.4%	7.6%	72.0%			
No	N	8	29	37			
	%	6.1%	22.0%	28.0%			
Total	N	93	39	132			
	%	70.5%	29.5%	100.0%			

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

El 64.4% (85) pertenece a los que presentan factores laborales y presentan el Síndrome de Burnout; y el 22.0% (29) pertenece a los que no tienen factores de riesgo y no presentan el Síndrome de Burnout.

A fin de contrastar la hipótesis, se eligió la prueba estadística de CHI2, considerando que las variables son nominales. Se ha considerado 95% de nivel de confianza, 5% de error alfa y un grado de libertad. El CHI2 calculado

es 58.895 y p valor 0.0 ($p < 0.05$), por lo que con una probabilidad de error de 0.0%. Teniendo en cuenta el valor de CHI2 (58.895), el grado de libertad (1) y el punto crítico que para un grado de libertad es 3.84, se acepta la hipótesis de investigación porque el valor de CHI2 supera el punto crítico por lo tanto pasa a la zona de aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

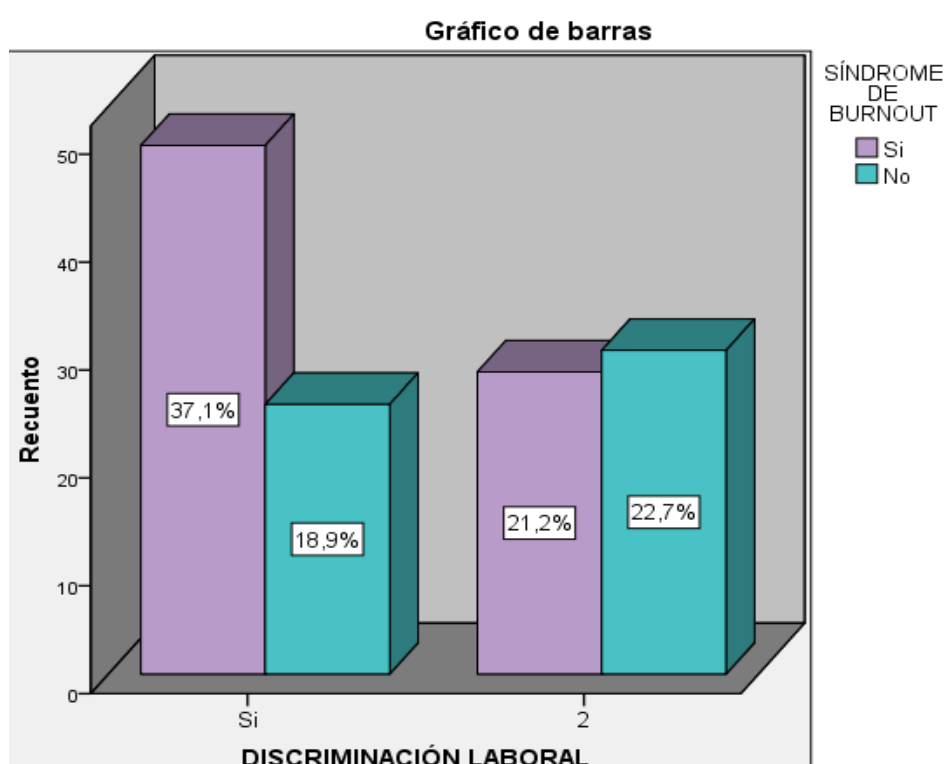
Interpretación

Considerando el p valor, que es inferior a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, de igual forma se puede mencionar que los datos hallados son significativos.

Tabla 7. Discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Discriminación laboral		Síndrome de Burnout		Total	CHI2	Gl	p Valor
		Si	No				
Si	N	49	25	74	4.306	1	0.048
	%	37.1%	18.9%	56.1%			
No	N	28	30	58	4.306	1	0.048
	%	21.2%	22.7%	43.9%			
Total	N	77	55	132	4.306	1	0.048
	%	58.3%	41.7%	100.0%			

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

El 37.1% (49) pertenece a las personas que son discriminadas en el trabajo y presentan Síndrome de Burnout; y el 22.7% (30) pertenece a los que no son discriminados y no presentan Síndrome de Burnout.

El CHI2 calculado es 4.306 y p valor 0.048 ($p < 0.05$), por lo que con una probabilidad de error de 4.8%. Teniendo en cuenta el valor de CHI2 (4.306), el grado de libertad (1) y el punto crítico que para un grado de libertad es 3.84, se acepta la hipótesis de investigación porque el valor de CHI2 supera el punto crítico por lo tanto pasa a la zona de aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

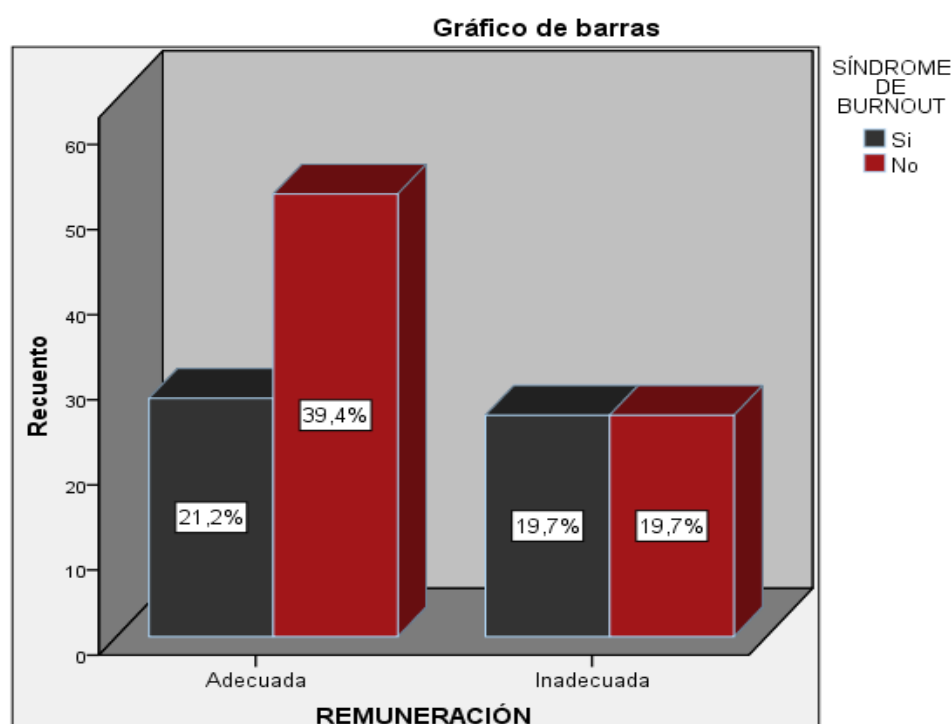
Interpretación

Teniendo en cuenta el p valor, se acepta la hipótesis de investigación. La discriminación en el lugar de trabajo es un factor predisponente para la aparición del Síndrome de Burnout.

Tabla 8. Remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Remuneración		Síndrome de Burnout		Total	CHI2	Gl	p Valor
		Si	No				
Adecuada	N	28	52	80	2.933	1	0.087
	%	21.2%	39.4%	60.6%			
Inadecuada	N	26	26	52	2.933	1	0.087
	%	19.7%	19.7%	39.4%			
Total	N	54	78	132			
	%	40.9%	59.1%	100.0%			

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

El 21.2% (28) pertenece a las personas que tienen una remuneración adecuada y presentan síndrome de Burnout; y el 19.7% (26) pertenece a los que tienen remuneración inadecuada pero no presentan el Síndrome de Burnout.

El CHI2 calculado es 2.933 y p valor 0.087 ($p > 0.05$), por lo que con una probabilidad de error de 8.7%. Teniendo en cuenta el valor de CHI2 (2.933), el grado de libertad (1) y el punto crítico que para un grado de libertad es 3.84, se acepta la hipótesis nula porque el valor de CHI2 no supera el punto crítico por lo tanto se queda en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

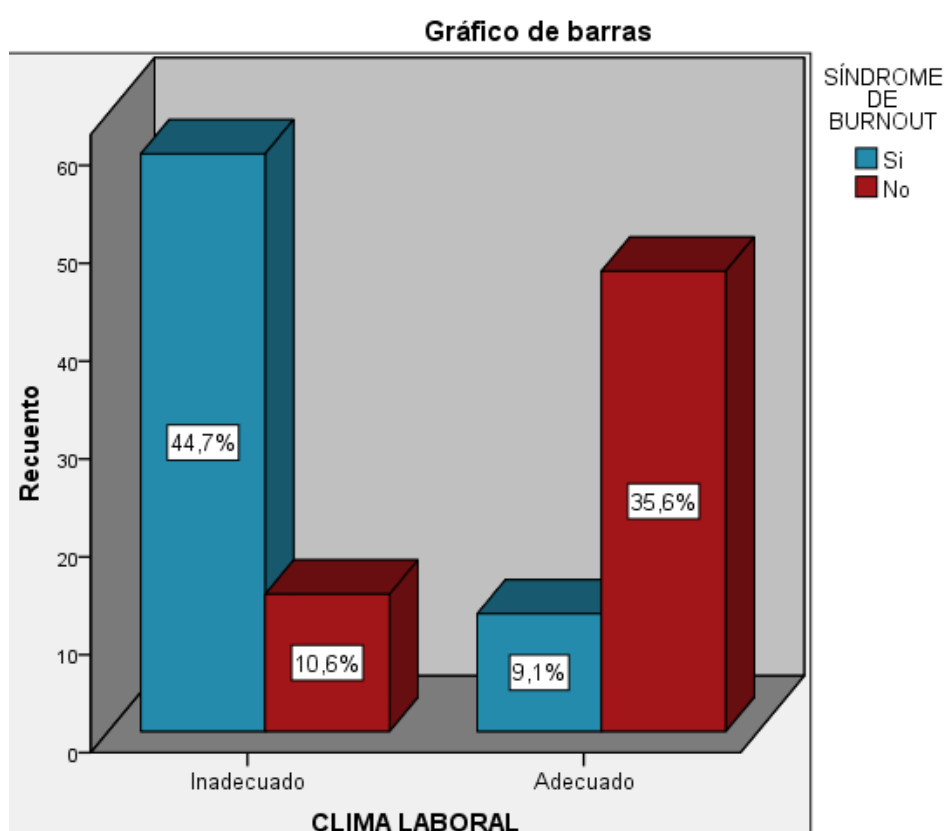
Interpretación

Teniendo en cuenta el p valor se acepta la hipótesis nula, los datos hallados no son significativos, la remuneración y el Síndrome de Burnout son independientes.

Tabla 9. Clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Clima laboral		Síndrome de Burnout		Total	CHI2	Gl	p Valor
		Si	No				
Inadecuado	N	59	14	73	48.02	1	0
	%	44.7%	10.6%	55.3%			
Adecuado	N	12	47	59			
	%	9.1%	35.6%	44.7%			
Total	N	71	61	132			
	%	53.8%	46.2%	100.0%			

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

El 44.7% (59) pertenece a los que indicaron tener un clima laboral inadecuado y presentan Síndrome de Burnout; y el 35.6% (47) pertenece a los que tiene un clima laboral adecuado y no presentan Síndrome de Burnout.

El CHI2 calculado es 48.02 y p valor 0.0 ($p < 0.05$), por lo que con una probabilidad de error de 0.0%. Teniendo en cuenta el valor de CHI2 (48.02), el grado de libertad (1) y el punto crítico que para un grado de libertad es 3.84, se acepta la hipótesis de investigación porque el valor de CHI2 supera el punto

crítico por lo tanto pasa a la zona de aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

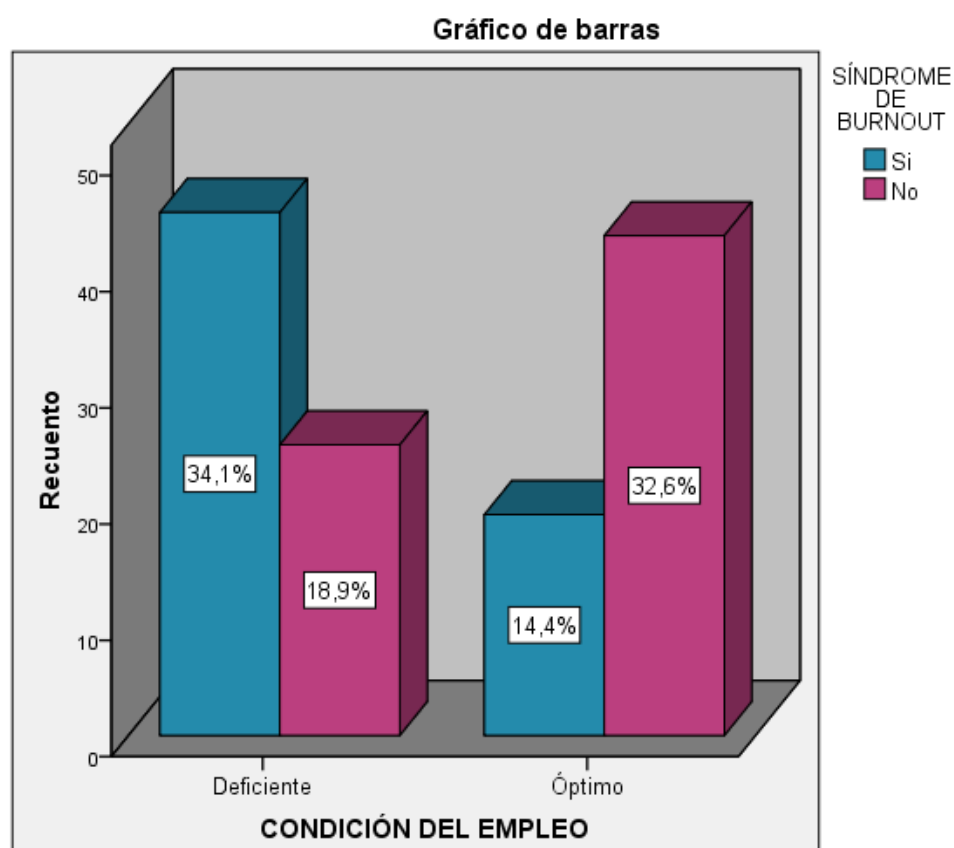
Interpreta

Considerando el p valor se acepta la hipótesis de investigación, los datos hallados son significativos y se afirma que el Síndrome de Burnout es dependiente del clima laboral.

Tabla 10. Condición del empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería.

Condición del empleo		Síndrome de Burnout		Total	CHI2	Gl	p Valor
		Si	No				
Deficiente	N	45	25	70	14.897	1	0.0
	%	34.1%	18.9%	53.0%			
Óptimo	N	19	43	62	14.897	1	0.0
	%	14.4%	32.6%	47.0%			
Total	N	64	68	132	14.897	1	0.0
	%	48.5%	51.5%	100.0%			

Fuente: escala de Likert de factores de riesgo laborales y escala del Síndrome de Burnout.



Análisis

El 34.1% (45) pertenece a los que tienen condición del empleo deficiente y presentan el Síndrome de Burnout; y el 32.6% (43) pertenece a los que tienen condición del empleo óptimo y no presentan Síndrome de Burnout.

El CHI2 calculado es 14.897 y p valor 0.0 ($p < 0.05$), por lo que con una probabilidad de error de 0.0%. Teniendo en cuenta el valor de CHI2 (14.897), el grado de libertad (1) y el punto crítico que para un grado de libertad es 3.84, se acepta la hipótesis de investigación porque el valor de CHI2 supera el punto

crítico por lo tanto pasa a la zona de aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

Teniendo en cuenta el p valor se acepta la hipótesis de investigación porque los datos hallados son significativos, el Síndrome de Burnout es dependiente de la condición del empleo.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio de investigación se evidenciaron, en el análisis de los Factores Laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería, el CHI2 hallado es 58.895 y p valor 0.0, es decir, existe relación entre la variable independiente y dependiente. Resultados similares fueron hallados por Rendón M., Peralta S., Hernández E., et al, en su investigación realizada en el año 2020 en Murcia, titulada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”, en sus resultados encontraron nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2%, de igual forma evidenciaron diferencia estadísticamente 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 indicando que un porcentaje mayor del personal de enfermería obtuvo nivel medio de Síndrome de Burnout (22).

Asimismo, la discriminación laboral y el Síndrome de Burnout, están relacionadas, porque los datos muestran significancia CHI2 (4.306) y p (0.048). Resultados similares fueron encontrados por Pintado S., Penagos J. y Casas M., realizada en el año 2015 en México, titulada

“Síndrome de desgaste profesional en médicos y percepción de la violencia obstétrica”, sus resultados fueron, las situaciones más prevalentes de violencia obstétrica percibida fueron: negligencia médica (inobservancia e impericia) y prácticas nocivas (35.71%), discriminación (35.71%), tratos groseros y ataques verbales (40%); el 64.35% de los participantes reportó falta de información de la violencia obstétrica y no tener herramientas para hacerle frente; en cuanto al síndrome de burnout, éste se relacionó con varios ítems de la escala de empatía y con la baja satisfacción en el trabajo. La discriminación es un factor predisponente para el Síndrome de Burnout por ello se deben implementar normas para sancionar a los agresores y proteger al personal de salud (53).

CONCLUSIONES

- ✓ Los factores laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería del HRHVM, están relacionadas debido a la significancia estadística. el 64.4% (85) pertenece a los que presentan factores laborales y presentan el Síndrome de Burnout ($\text{Chi}^2 = 58.895$; $p = 0.000$).
- ✓ Con respecto a las características generales de los profesionales de enfermería, 44.7% tuvieron de 40 a 49 años de edad, 80.3% fueron del sexo femenino, 40.2% fueron solteros, 77.3% tienen grado de bachiller y el 50.0% pertenecen a la condición laboral de nombrados.
- ✓ La discriminación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería, están relacionadas, en los centros laborales se sigue presentando discriminación que es un factor predisponente para la aparición del síndrome de Burnout, el 37.1% pertenece a las personas que son discriminadas en el trabajo y presentan Síndrome de Burnout ($\text{Chi}^2 = 4.306$; $p = 0.048$).
- ✓ La remuneración y el Síndrome de Burnout no están relacionadas, el 21.2% pertenece a las personas que tienen una remuneración adecuada y presentan Síndrome de Burnout ($\text{Chi}^2 = 2.933$; $p = 0.087$).
- ✓ El clima laboral y el Síndrome de Burnout, están relacionadas, en un ambiente laboral adecuado el personal es eficaz y se siente motivado en el trabajo, el 44.7% pertenece a los que indicaron tener un clima laboral inadecuado y presentan Síndrome de Burnout ($\text{Chi}^2 = 48.02$; $p = 0.000$).
- ✓ La condición del empleo y el Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería, guarda relación entre sí, tener un trabajo seguro genera tranquilidad, el 34.1% pertenece a los que tienen condición del empleo deficiente y presentan el Síndrome de Burnout ($\text{Chi}^2 = 14.897$; $p = 0.000$).

Recomendaciones y sugerencias

A los profesionales de Enfermería del HRHVM

Tener compromiso con la institución de salud, trabajar, pero también tener espacios de calidad, para que de esa forma se evite el Síndrome de Burnout.

Apoyarse entre colegas, ya que el objetivo es común, brindar atención de calidad a los usuarios.

A las autoridades del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano

Promover centros laborales saludables, creando programas de “buen uso del tiempo libre” y de esa forma brindar las herramientas necesarias al personal de salud de esa forma disminuir los casos de síndrome de Burnout.

Referencias bibliográficas

1. Silva R. y Silva V. ELSEVIER. [Online].; 2020 [cited 2023 enero 29. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-avance-resumen-pandemia-covid-19-sindrome-burnout-profesionales-S1130862120305088>.
2. Cotrina Y. y Panéz L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. Rev. Perua. Inves. Salud. 2019 noviembre; 3(3).
3. Mercado M.. Síndrome de Burnout en el personal de salud. Tesis de licenciatura. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2021.
4. De La Torre Cuicapusa D. factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. San Antonio María Claret de Huancayo, 2018. Tesis de Licenciatura. Huancayo: Universidad Continental, Facultad de humanidades; 2019.
5. Zavala J. Dos instrumentos de medición del estrés y Burnout docente. [Online].; 2008 [cited 2021 Agosto 20. Available from: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estresdocente/2008/11/15/8-dos-instrumentos-de-medicion-del-estres-y-burnout-docente/>.
6. Caruajulca Cercado NR, Sánchez Vásquez NS. Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. Tesis de Licenciatura. Chíncha, Ica: Universidad Autónoma De Ica, Facultad De Ciencias De La Salud; 2020.
7. Morales L, Murillo L. Síndrome de Burnout. Med Leg En Costa Rica. 2015; 32(1).
8. (WHO) WHO. International Classification of Diseases (ICD-11) - Mortality and Morbidity Statistics. World Health Organization. [Online]. [cited 2021 Agosto 12. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>.
9. Arias Galicia F, Juárez García A. Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. Porrúa MÁ, editor. Mexico.
10. Salvagioni D, Melanda F, Mesas A. psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review. [Online].; 2017 [cited 2021 Agosto 10. Available from: [10.1371/journal.pone.0185781](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781).
11. Tsiga E. Panagopoulou E, Montgomery A. [Online].; 2017 [cited 2021 Agosto 15. Available from: [10.1016/j.burn.2017.02.002](https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.002).
12. WHO WHO. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. [Online]. [cited 2021 Agosto 13. Available from: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.
13. Maslach C. perspective. En: Professional burnout: Recent developments in theory and research Philadelphia: PA, US: Taylor & Francis; 1993.
14. Franco Miraba DA. Factores determinantes del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencia covid 19,

- en el hospital general Monte Sinaí, año 2020". Tesis de Licenciatura. La Libertad -Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud; 2021.
15. Sarmiento G. Scielo. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. [Online].; 2019 [cited 2021 Agosto 10. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011.
 16. Mamani Cañazaca CE. Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud Santa María, Juliaca - 2015. Tesis de Licenciatura. Juliaca: Universidad Peruana Unión, Escuela Profesional De Enfermería; 2015.
 17. Almeyda Carbajal ML. Síndrome de burnout: características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola De Cañete, enero 2021. Tesis Virtual Para Optar El Título Profesional De Médico(A) Cirujano(A). Lima: Universidad Ricardo Palma , Facultad De Medicina Humana ; 2021.
 18. Torres Toala FG, Irigoyen Piñeiros V, Moreno AP, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Revista virtual Sociedad Paraguaya de Medicina Interna. 2021 Febrero- Marzo; 8(1).
 19. Franco Miraba DA. factores determinantes del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencia covid 19, en el Hospital General Monte Sinaí, año 2020. Tesis de Licenciatura. La Libertad - Ecuador : Universidad Estatal Península De Santa Elena, Facultad De Ciencias Sociales Y De La Salud; 2021.
 20. Zaruma Tocto JP. Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por covid 19. Tesis para optar el grado de Magister. Cuenca-Ecuador: Universidad de Azuay, Departamento de Posgrados; 2020.
 21. Juárez García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev. Salud UIS. 2020 Octubre - Diciembre; 52(4).
 22. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enfermería Global. 2020; 19(3).
 23. Intriago Miranda SA. Síndrome de Burnout en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital de Junín - Bolívar. Rev. San Gregorio. 2019 Octubre-Diciembre;(35).
 24. Vilela Grandez LM, Perez Vasquez NYC. Factores laborales estresores relacionados al síndrome de burnout en enfermeros del Hospital III Essalud, Iquitos 2019. Tesis de Licenciatura. Iquitos: Universidad Científica Del Peru - UCP, Facultad De Ciencias De La Salud; 2021.
 25. Adanaqué Castillo J, Reynoso Valdez A, Contreras Castro FL. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo

- del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2020; 13(1).
26. Gastiaburo Morán BL. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Tesis para optar el Grado de Magister. Piura: Universidad Cesar Vallejo , Escuela De Posgrado; 2020.
 27. Yépez Gamarra AL. síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de hospitalización covid-19 del Hospital De Apoyo De Huarney, 2020. Tesis de Licenciatura. Huarney – Peru: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Escuela Academico Profesional De Enfermeria; 2020.
 28. Silva Arquíñego GD. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017. Tesis para optar el Grado de Magister. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
 29. Apolinario Vacas JJ, Gonzales Soto FR, Prudencio Pocomucha H. Factores ambientales, laborales y psicosociales relacionados al estrés del personal de enfermeria que labora en sala de operaciones del HRHVM – Huánuco. 2018. Tesis de Segunda Especialidad. Huánuco : Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Facultad De Enfermeria; 2020.
 30. Miguel Rodríguez FE, Paragua Pascal FS, Rubina Huerta KC. Síndrome de burnout y calidad de atención de los profesionales de enfermería en unidades críticas del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2018. Tesis de Segunda Especialidad. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad De Enfermería; 2020.
 31. Minaya Cardenas YS, Rivera Huaranga CS, Romero Marcelo HD. Factores que influyen en el síndrome de burnout del profesional de enfermería que labora en el servicio de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2017. Tesis de Segunda Especialidad. Huánuco : Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, Facultad De Enfermería; 2019.
 32. Carranza Pizarro M, Granados Veit P. Relación entre ansiedad y el síndrome de Burnout en técnicos de enfermería de atención COVID-19 en Lima, 2020. Tesis de licenciatura. Callao: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. Report No.: .
 33. Yslado R, Ramírez Asís E, García Figueroa M, Arquero. Clima laboral y burnout en profesores universitarios. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2021; 24(3).
 34. Eugenio Pachas ET. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. Sistema Institucional de Revistas Udenar. 2021; 23(1).

35. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Burnout. Annual Review of Psychology. 2001; 52.
36. Schaufeli W, Bakker A, van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior. 2009; 30(7).
37. Nuñez Cueva DC. "Factores Laborales y nivel de estrés en Profesionales De Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia Del Hospital María Auxiliadora, 2021". Tesis de Segunda Especialidad. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de La Salud; 2021.
38. Schaufeli W, Salanova M. Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. Anxiety, Coping & Stress. 2007; 20.
39. Abínzano RV. La despersonalización en psicoanálisis. Revista Affectio Societatis. 2019 Julio - Diciembre; 16(31).
40. bizneo. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 28. Available from: <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>.
41. Grupo Atico34. [Online].; 2022 [cited 2022 Setiembre 20. Available from: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>.
42. Huertas Trelles LE, Zeta Velasco KP. La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos. Tesis de Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Ciencias Económicas; 2019.
43. Adanaqué Castillo JM, Reynoso Valdez AJJ. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias de la salud; 2020.
44. Flores Flores HH. Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019. Tesis para optar el Grado de Magister. Lima : Universidad Cesar Vallejo , Escuela De Posgrado ; 2020.
45. Facultad de Enfermería y Nutriología. UACH. [Online].; 2012 [cited 2022 Agosto 28. Available from: http://fen.uach.mx/oferta_academica/2012/02/13/quien_es_un_profesional/.
46. Ariza olarte C. desarrollo epistemológico de enfermería. Enfermería Universitaria. 2011 Abril-junio; 8(2).
47. Gavilanes Fray VDP, Tamayo Vásquez FM, Cevallos Méndez CdIM, Masabanda Poaquiza PE. Desarrollo epistemológico de la enfermería. Pol.Con. 2022 Mayo; 7(5).
48. Puga García A, Madiedo Albolatrach M, Brito Hernández. Filosofía y ciencia de la enfermería vinculada al proceso formativo de sus

- recursos humanos. Gaceta Médica Espirituana. 2027 Mayo-Agosto; 9(2).
49. Fonseca Livias AA, Martel y Chang S, Rojas Bravo VB, Flores Ayala VG, Vela López ST. Investigación Científica en Salud con enfoque cuantitativo. In Rivas CH, editor.. Huánuco: Grafica D&S E.I.R.L; 2012. p. 110-111.
 50. Manso J. Estructura factorial del Maslach Burnout Inventory. Rev Interamericana de Psicología [revista en internet]. 2006 Abril; 40(1).
 51. Espinosa Pire , Hernández Bandera , Tapia Salinas JA, Hernández Coromoto Y, Rodríguez Placencia. Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. Revista Cubana de Reumatología. 2020; 22(1).
 52. Hernández Sampiere R. Metodología de la investigación. Sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014.
 53. Pintado S.. Síndrome de desgaste profesional en médicos y percepción de la violencia obstétrica. 2015.
 54. MEF. Anexo2. [Online].; 2022 [cited 2022 Abril 15. Available from: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2022.pdf.
 55. Siles Gonzalez J. La utilidad práctica de la Epistemología en la clarificación de la pertinencia teórica y metodológica en la disciplina enfermera. Index Enferm. 2016; 25(1-2).

ANEXOS



ID

Fecha: ----/ ----/ ----

ANEXO 1. ESCALA DE LIKERT SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT

Título de la Investigación: Factores laborales y síndrome de Burnout en licenciados de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital público.

Responsables: Mariano Tello, Nayra Giodina y Tarazona Saavedra Elizabeth Karen

Instrucciones: Responda los siguientes enunciados marcando con una "X" lo que Usted crea conveniente de acuerdo a la pregunta. El presente estudio es con fines académicos y tiene carácter de confidencialidad.

Gracias por su colaboración

Nunca	Una vez al año	Una vez al mes	Más de una vez al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

DIM.	N°	AFIRMACIONES	EVALUACIÓN						
			1	2	3	4	5	6	7
BAJA REALIZACION PERSONAL	1	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							
	2	Trato con mucha efectividad los problemas de mis pacientes							
	3	Siento que influyó positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
	4	Me siento muy enérgico en mi trabajo							
	5	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo.							
	6	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas							
	7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
	8	Trato los problemas emocionales del trabajo de forma adecuada.							
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	9	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
	10	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
	11	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
	12	Trabajar todo el día en contacto directo con los pacientes me produce estrés.							
	13	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
	14	Me siento al límite de mis posibilidades							
	15	Siento preocupación de poder contagiar algún familiar.							
	16	Tengo problemas para permanecer dormido.							
	17	Siento que ya no puedo más.							
DESPERSONALIZACION	18	Creo que trato a los pacientes como objetos impersonales.							
	19	Me recupero rápidamente tras pasar por momentos difíciles.							
	20	Me preocupa que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
	21	Siento realmente, que no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							

	22	Creo que algunas personas que trato me culpan de algunos problemas.								
--	----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Instrumento adaptado a la Escala de Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) de libre acceso, versión validada al español. (50)

VALORACION PARCIAL:

Baja Realización personal: (0 – 48)

- Nivel alto: puntuaciones menores a 40 a 48
- Nivel medio: puntuaciones de 34 a 39
- Nivel bajo: puntuaciones de 0 a 33

Agotamiento emocional: (0 – 54)

- Nivel alto: puntuaciones de 27 a 54
- Nivel medio: puntuaciones entre 19 a 26
- Nivel bajo: puntuaciones 0 a 18

Despersonalización: (0 – 30)

- Nivel alto: puntuaciones de 10 a 30
- Nivel medio: puntuaciones de 6 a 9
- Nivel bajo: puntuaciones de 0 a 5

VALORACION GENERAL

SINDROME DE BURNOUT (0 – 100)

- Alto: puntuaciones superiores a 88
- Medio: puntuaciones de 44 a 87
- Bajo: puntuaciones menores a 44



ID

Fecha: ----/ ----/ ----

ANEXO 2. ESCALA DE LIKERT SOBRE LOS FACTORES LABORALES

Título de la Investigación: Factores laborales y síndrome de burnout en licenciados de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital público.

Responsables: Mariano Tello, Nayra Giodina y Tarazona Saavedra Elizabeth Karen

Instrucciones: Responda los siguientes enunciados marcando con una "X" lo que Usted crea conveniente de acuerdo a la pregunta. El presente estudio es con fines académicos y tiene carácter de confidencialidad.

Gracias por su colaboración

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. EDAD

- a) 20 - 29 años
- b) 30 - 39 años
- c) 40 - 49 años
- d) 50 - 60 años

2. GÉNERO

- a) Masculino
- b) Femenino

II. CARACTERÍSTICAS SOCIALES

3. ESTADO CIVIL

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Otros

4. CARGA FAMILIAR

- a) Física
- b) Psíquica
- c) Emocional
- d) Financiero
- e) Ninguno

III. CARACTERÍSTICAS LABORALES

5. GRADO ACADÉMICO

- a) Bachiller
- b) Maestría
- c) Doctorado

6. ESTUDIOS ALCANZADOS

- a) Diplomado
- b) Especialización
- c) Otros

7. CONDICION LABORAL

- a) Nombrado
- b) Contrato CAS
- c) Locación de servicios

8. AREA O SERVICIO DE TRABAJO

- a) Triage
- b) Hospitalización
- c) UCI

9. INGRESOS MENSUALES

- a) 1000 - 2000
- b) 3000 - 4000
- c) Más de 5000

10. TIEMPO DE SERVICIO

- a) Menos de 1 año

- b) 1 - 3 años
- c) Más de 3 años

11. HORAS DIARIAS DE CONTACTO CON EL PACIENTE

- a) 1 – 6 horas
- b) 6 – 12 horas
- c) Más de 12 horas

12. TIPO DE PACIENTES

- a) Gravemente enfermos
- b) Hospitalizados graves
- c) Hospitalizados en Recuperación

IV. EVALUACIÓN DE LOS FACTORES LABORALES

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIM	Nº	AFIRMACIONES	EVALUACION				
			1	2	3	4	5
DISCRIMINACION LABORAL	1	Recibes un trato diferenciado frente a los demás					
	2	Alguna vez has sentido discriminación en tu institución					
	3	Presenciaste algún despido injustificado					
	4	Siente discriminación por parte de sus compañeros					
	5	Se toman represalias después de algún reclamo					
REMUNERACION	6	Crees que tu remuneración es justa frente a la pandemia					
	7	El salario que percibes está acorde al trabajo que realizas					
	8	Has recibido algún bono laboral durante la pandemia					
	9	Los beneficios brindados por tu institución podrían disminuir tus problemas económicos					
	10	Tu salario te alcanza para cubrir tu presupuesto familiar mensual					
CLIMA LABORAL	11	Existen programas de educación continua o de desarrollo para el personal.					
	12	Tus decisiones son respaldadas por el jefe de servicio y/o coordinador					
	13	Se tratan con respeto entre colegas					
	14	Realizan actividades de confraternización para una mejor relación laboral					
	15	Te brindan facilidades para crecer como profesional					
CONDICIONES DE EMPLEO	16	El entorno físico, instalaciones y equipamientos es adecuado para el desarrollo de tus actividades					
	17	Te facilitan los insumos necesarios para realizar tu trabajo					
	18	Tu tiempo de trabajo (horario, ritmo, descanso) son favorables					
	19	Tienes un adecuado contrato laboral					
	20	Tienes autonomía para tomar decisiones					
TOTAL							

Fuente: Elaboración propia adaptada a la escala de Likert de Mirella Adanaqué Castillo y Aldeir Jhesael Jesús Reynoso Valdez Lima (2020)

VALORACION GENERAL:

Adecuado: 80 – 100 puntos
 Regular: 60 – 79 puntos
 Inadecuado: 0 – 59 puntos

VALORACION PARCIAL

Discriminación

Alto: 6 – 20
 Bajo: 0 – 5

Remuneración

Alto: 6 – 20

Bajo: 0 – 5

Clima laboral

Óptimo: 6 – 20

Deficiente: 0 - 5

Condiciones de empleo

Óptimo: 6 – 20

Deficiente: 0 - 5

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nancy Veramendi Villavicencios, con DNI N.º 22421418, de _____ profesión _____, ejerciendo actualmente como docente universitario, en la institución Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO - 2022" a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Huánuco, a los 20 días del mes de noviembre del 2022

Nancy Veramendi
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JARAMILLO FALCÓN, ENNIS SEGUNDO, con DNI N.º 22480882, de profesión LICENCIADO EN ENFERMERÍA actualmente como DOCENTE, en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO – 2022" a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 20 días del mes de noviembre de 2023]


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Mida Aguirre Cano, con DNI N.º 22427307, de profesión Lic. En Enfermería, ejerciendo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO - 2022" a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 24 días del mes de noviembre de 2022



DNI 22427307

Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PEREZ-QUISE FAUSTO R.Y., con DNI N.º 42087432, de profesión LIC. ENFERMERIA, ejerciendo actualmente como ENFERMERO ASISTENCIAL, en la Institución HOSPITAL REGIONAL VALDIZÁN MEDRANO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO - 2022" a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

En Huánuco, a los 24 días del mes de noviembre del 2022


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, OSCAR VALLEJOS NUÑEZ, con DNI N.º 45855196, de profesión LICENCIADO EN ENFERMERÍA actualmente como PERSONAL ASISTENCIAL.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO – 2022" a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 26 días del mes de noviembre de 2022



Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Yo,, con documento de identidad N°, certifico que he sido informado con la claridad y veracidad respecto al trabajo académico y estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que lleva por título: **“FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO - 2022”**, desarrollado por los Bachilleres en Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo del estudio es determinar la relación entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración; por lo que acepto participar de forma voluntaria(o) como colaborador(a).

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma estudiante

Firma investigador

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DE CRONBACH

Confiabilidad del instrumento N°1 mediante el Alfa de Cronbach.

ESCALA DE LIKERT SÍNDROME DE BURNOUT	
Número de Ítems	Alfa de Cronbach
22	0,90

Fuente: Instrumento adaptado a la escala de Maslach Burnout (MBI-HSS)

Confiabilidad del instrumento N°2 mediante el Alfa de Cronbach.

ESCALA DE LIKERT DE FACTORES LABORALES	
Número de Ítems	Alfa de Cronbach
25	0,92

Fuente: Escala de Likert de factores laborales

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE MUESTRA	INSTRUMENTO Y TÉCNICA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera los factores laborales guardan relación con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio. Confrontar la relación entre la discriminación 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco - 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Hi1. Existe relación significativa entre las características</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Variable independiente</p> <p>Factores laborales</p> <p>Variable de caracterización</p> <p>Género, edad, estado civil, religión, carga familiar, grado académico, etc.</p>	<p>Cuantitativo, porque se utilizó pruebas estadísticas para determinar si existen diferencias entre las dos variables de manera objetiva.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicativo, porque se pretende solucionar el síndrome de Burnout que presentan los licenciados (as) del hospital Hermilio Valdizán Medrano</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo correlacional</p>	<p>Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple mediante el programa STATS</p>	<p>Técnica: Se utilizó la Psicometría</p> <p>Instrumento: se Utilizó la Escala de Likert</p>

<p>estudio?</p> <p>¿Cómo se relaciona la discriminación laboral con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio?</p>	<p>laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar la relación que existe entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio. 	<p>sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Ho1. No existe relación significativa entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p>				
<p>¿Cómo está relacionada la remuneración con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. 	<p>Hi2. Existe relación significativa entre la discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre las condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio. 	<p>Ho2. No existe relación significativa entre la discriminación laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p>				
<p>¿Cómo están relacionadas las condiciones de</p>						

<p>empleo con el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio?</p>		<p>Hi3. Existe relación significativa entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Ho3. No existe relación significativa entre la remuneración y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Hi4. Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Ho4. No existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Hi5. Existe relación significativa entre las</p>				
---	--	---	--	--	--	--

		<p>condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>Ho5. No existe relación significativa entre las condiciones de empleo y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en estudio.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

NOTA BIOGRÁFICA

1. DATOS PERSONALES

- **NOMBRES Y APELLIDOS:** MARIANO TELLO, NAYRA GIODINA
- **LUGAR DE NACIMIENTO:** Departamento de Huánuco – Provincia Dos de Mayo - Distrito Quivilla
- **FECHA DE NACIMIENTO:** 12 de septiembre de 1994
- **DIRECCIÓN:** Av. Héroes de Jactay Mz “F” Lt 4
- **DNI:** 72284838
- **CORREO:** nayradulcetentacion@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios primarios

- Institución Educativa Héroes de Jactay

Estudios secundarios

- Institución Educativa Príncipe ILLATHUPA

Estudio superior universitario

- Universidad Nacional Hermilio Valdizán desde 2017 al 2022

2. DATOS PERSONALES

- **NOMBRES Y APELLIDOS:** TARAZONA SAAVEDRA, ELIZABETH KAREN
- **LUGAR DE NACIMIENTO:** Departamento de Huánuco – Provincia Huánuco - Distrito Quisqui
- **FECHA DE NACIMIENTO:** 19 de marzo de 1999
- **DIRECCIÓN:** Jr. Venezuela Mz “A” Lt 4 Las Moras
- **DNI:** 74416017
- **CORREO:** karentarazona461@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS

Estudios primarios

- Institución Educativa Integrado 32857 Huacalle desde 2006 al 2010

Estudios secundarios

- Institución Educativa Integrado 32857 Huacalle desde 2011 al 2015

Estudio superior universitario

- Universidad Nacional Hermilio Valdizán desde 2016 al 2022



ACTA DE SUSTENTACION

En el Auditorio de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 10:00 horas, del día 20 de marzo 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 353-2022-UNHEVAL-D-ENF, 06.JUL.2022;

- | | |
|----------------------------------|------------|
| ✓ Dra. Silna Teresita VELA LOPEZ | PRESIDENTE |
| ✓ Dra. Marina LLANOS DE TARAZONA | SECRETARIA |
| ✓ Dra. Violeta ROJAS BRAVO | VOCAL |

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, doña **NAYRA GIODINA MARIANO TELLO**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Mg. Luzvelia Guadalupe ÁLVAREZ ORTEGA (Resolución N° 0153-2021-UNHEVAL-D-ENF., del 16.JUL.2021); procedió la defensa de la tesis titulado: **FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO-2022;**

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de Dieciséis (16) equivalente a Bueno por lo que se declara APROBADO (Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 10:00 horas de día 20 de marzo de 2023.


Dra. Silna Teresita VELA LOPEZ
PRESIDENTE


Dra. Marina LLANOS DE TARAZONA
SECRETARIO


Dra. Violeta ROJAS BRAVO
VOCAL

- Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)||
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERIA
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACION

En el Auditorio de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 10:00 horas, del día 20 de marzo 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 353-2022-UNHEVAL-D-ENF, 06.JUL.2022;

✓	Dra. Silna Teresita VELA LOPEZ	PRESIDENTE
✓	Dra. Marina LLANOS DE TARAZONA	SECRETARIA
✓	Dra. Violeta ROJAS BRAVO	VOCAL

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, doña **ELIZABETH KAREN TARAZONA SAAVEDRA**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Mg. Luzvelia Guadalupe ÁLVAREZ ORTEGA (Resolución N° 0153-2021-UNHEVAL-D-ENF., del 16.JUL.2021); procedió la defensa de la tesis titulado: **FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO-2022;**

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

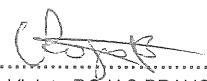
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de Dieciséis (16) equivalente a Bueno por lo que se declara APROBADO (Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 11h horas de día 20 de marzo de 2023.


Dra. Silna Teresita VELA LOPEZ
PRESIDENTE


Dra. Marina LLANOS DE TARAZONA
SECRETARIO


Dra. Violeta ROJAS BRAVO
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA ANTIPLAGIO

CÓDIGO: 013-UI-FE

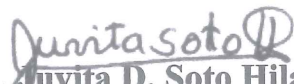
Prov. 136-2023-UNHEVAL-D-FENF.

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis “FACTORES LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO-2022”, presentado por las tesisistas Nayra Giodina MARIANO TELLO y Elizabeth Karen TARAZONA SAAVEDRA, tiene 24% de similitud y CUMPLE con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL “*Los trabajos de investigación y tesis del pre grado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 14 de marzo de 2023


Dra. Juvita D. Soto Hilario
Directora Unidad de Investigación
Facultad de Enfermería

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	-------------------------------------	----------------------	--	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	ENFERMERÍA
Escuela Profesional	ENFERMERÍA
Carrera Profesional	ENFERMERÍA
Grado que otorga	-----
Título que otorga	LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	-----
Nombre del programa	-----
Título que Otorga	-----

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	MARIANO TELLO, NAYRA GIODINA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	958988959
Nro. de Documento:	72284838				Correo Electrónico: nayradulcetentacion@gmail.com			

Apellidos y Nombres:	TARAZONA SAAVEDRA, ELIZABETH KAREN							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	981255943
Nro. de Documento:	74416017				Correo Electrónico: Karentarazona461@gmail.com			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>		
Apellidos y Nombres:	ALVAREZ ORTEGA, LUZVELIA GUADALUPE			ORCID ID:	Orcid.org/0000-0001-7843-187X	
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22422460

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VELA LOPEZ, SILNA TERESITA
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA, MARINA
Vocal:	ROJAS BRAVO, VIOLETA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	MARTEL Y CHANG, SILVIA

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO - 2022	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.	





6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	SINDROME DE BURNOUT	FACTORES LABORALES	CLIMA LABORAL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MARIANO TELLO, NAYRA GIODINA	Huella Digital
DNI:	72284838	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	TARAZONA SAAVEDRA, ELIZABETH KAREN	Huella Digital
DNI:	74416017	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 13-02-2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.