



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL ÁREA DE EMERGENCIA, EN UN HOSPITAL
DE LIMA NIVEL III-1, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**PRESENTADO POR:
CHAMPI CURO, ERIKA**

**ASESORA:
MG. AVILA VARGAS – MACHUCA, JEANNETTE GISELLE**

**LIMA – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Verónica y Eusebio por ser mi motivación, guía y pilar fundamental durante mi formación y crecimiento profesional alentándome en cada paso que doy.
A Dios por permitirme tener un día mas de vida.

AGRADECIMIENTO

A mis jefas y colegas de enfermería por el gran gesto de compañerismo y apoyo en el trabajo, durante el trayecto de mi especialidad.

A mi hermana Lisbeth por ser mi aliento, por comprenderme, por siempre estar ahí conmigo en las buenas y malas, por ser mi mayor fuerza para seguir adelante y por celebrar mis triunfos.

A mi hermano Jhon y Jeremy por enseñarme a luchar por mis metas.

A los docentes de la Universidad Privada Norbert Wiener por inculcarme más conocimientos en salud.

ASESORA:
MG. AVILA VARGAS – MACHUCA, JEANNETTE GISELLE

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

SECRETARIO : Mg. Uturunco Vera, Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

ÍNDICE

Resumen	1
Abstract	2
1.EL PROBLEMA.....	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	8
1.5 Delimitación de la investigación.....	9
1.5.1 Temporal.....	9
1.5.2 Espacial.....	9
1.5.3 Recursos.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases teóricas.....	14
2.3 Formulación de hipótesis.....	22
2.3.1 Hipótesis general.....	22
2.3.2 Hipótesis específicas	22
3. METODOLOGIA.....	23
3.1 Método de investigación.....	23
3.2 Enfoque de investigación	23
3.3 Tipo de investigación	23
3.4 Diseño de la investigación.....	23
3.5 Población, muestra y muestreo	24
3.6 Variables y operacionalización.....	25

3.6.1 Variable Síndrome de Burnout	25
3.6.2. Variable Satisfacción Laboral.....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica.....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación.....	31
3.7.4. Confiabilidad.....	32
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9 Aspectos éticos.....	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
4.1 Cronograma de actividades	34
4.2 Presupuesto	35
5. REFERENCIAS.....	36
6. ANEXOS.....	43
6.1. Matriz de consistencia	43
6.2 Matriz de operacionalización de variables	45
6.3 Instrumentos	49
6.4 Consentimiento Informado.....	54

Resumen

Introducción: La enfermera del área de emergencia es más propensa a padecer síndrome de burnout, este afecta emocionalmente su salud, es desarrollado por las situaciones extremas de su profesión como: atención a pacientes críticos, factores personales, carga y ambiente laboral. Por ende, es crucial conocer el nivel de estrés que atraviesa la enfermera respecto a su trabajo ya que repercutirá en su satisfacción laboral más adelante, trayendo consecuencias negativas personales, profesionales y en la institución donde se desempeña. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia en un Hospital de Lima Nivel III-1. **Métodos:** El estudio será tipo aplicada, diseño no experimental y correlacional. La población estará constituida por 114 enfermeras que laboran en el área de emergencia, el tamaño muestral se obtuvo a través de la fórmula de la población finita, obteniéndose como muestra 88 enfermeras. Los datos serán recolectados en el periodo de diciembre del 2021, se aplicarán dos cuestionarios a la muestra: el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir el nivel de síndrome de burnout, creada y validada por los psicólogos Maslach y Michael, cuya confiabilidad es buena con 0.86. Y el cuestionario Font roja para medir el nivel de satisfacción laboral creado y validado por Aranaz y Mira, con buena confiabilidad de 0.80 determinada por Manrique en Colombia. Posterior a ello se hará uso de pruebas estadísticas para la contrastación de hipótesis y determinar la correlación de las dos variables en estudio.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, enfermeras, área de emergencia, estrés.

Abstract

Introduction: The emergency area nurse is more prone to suffer from burnout syndrome, this emotionally affects their health, it is developed by the extreme situations of their profession such as: care for critical patients, personal factors, load and work environment. Therefore, it is crucial to know the level of stress that the nurse goes through with respect to her work since it will affect her job satisfaction later on, bringing negative personal and professional consequences and in the institution where she works. **Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nurses in the emergency area at a level III-1 Hospital in Lima. **Methods:** The study will be non – experimental, type aplicated, correlational and cross- sectional design. The population will be made up of 114 nurses working in the emergency area, the sample size was obtained through the finite population formula, obtaining 88 nurses as a sample. The data will be collected in the period of December 2021, two questionnaires will be applied to the sample: the Maslach Burnout Inventory questionnaire to measure the level of burnout syndrome, created and valited by psychologists Maslach and Michael, whose reliability is good with 0.86. And the Red Font questionnaire to measure the level of job satisfaction created and valited by Aranaz and Mira, with a good reliability of 0.80 determined by Manrique in Colombia. After this, statistical tests will be used to contrast hypotheses and determine the correlation of the two variables under study.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, nurses, emergency area, stress.

1.EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout (SB) es conocido también como síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de desgaste profesional, síndrome del quemado y síndrome de fatiga en el trabajo. Estudios recientes realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2019 lo han declarado como una enfermedad y en el año 2000 fue declarado un factor de riesgo laboral (1). Así mismo, es considerado un problema de salud mental y laboral el cual se manifiesta con mayor incidencia en los profesionales de salud según estudios realizados a nivel mundial (2).

Es considerado un factor de riesgo en el trabajo ya que impacta en la calidad de vida, salud mental e inclusive pone en peligro la vida de la persona que lo padece. Las dificultades que conlleva presentar síndrome de burnout afectan los servicios y atenciones realizadas en el centro laboral de la enfermera. La persona con SB presta servicios poco eficientes a los usuarios, son poco eficaces en sus funciones, el cual ocasiona pérdidas monetarias para el centro laboral además de imperfectos en el alcance de sus metas (1).

De los diversas profesiones y servicios que existe en el sistema de salud, el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencias tiene mayor riesgo de sufrir y/o padecer este síndrome por la labor de atención directa brindada a los pacientes, afronta situaciones difíciles e imprevistas, adicional a ello se suma que la emergencia es uno de los servicios que tiene mayor índice de agresiones reportado a los profesionales (3).

Pues, los rasgos que implican laborar en áreas críticas como la emergencia conllevan a enfrentar situaciones críticas y extremas las cuales se ven reflejadas en un estrés emocional

reflejadas en las siguientes características: agotamiento físico, psicológico, actitud fría y despersonalizada en el trato a los pacientes, al mismo tiempo exteriorizan sentimientos negativos con sus funciones falta de realización personal. En tal sentido la enfermera es susceptible a desarrollar síndrome de burnout por las condiciones de su trabajo en la que labora día a día (3). Así mismo, personal de salud del área de emergencia es el que más refiere circunstancias estresantes en su entorno laboral siendo estos causantes del desarrollo de síndrome de burnout (4).

Por otro lado, la insatisfacción en el trabajo está vinculado con el entorno, ambiente en donde el personal de salud desarrolla sus actividades, tales como: las malas políticas de la institución, calidad de supervisión, seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, remuneraciones ofrecidas y percibidas por la enfermera y el clima laboral (5).

Además, la satisfacción laboral esta referida como una actitud positiva frente al puesto de trabajo, aporta en la formación personal, reduce el estrés y agotamiento en el trabajo. Opuesto a ello se encuentra la insatisfacción laboral caracterizada por un sentimiento y percepción negativa del puesto de trabajo esta se relaciona directamente con el síndrome de burnout, puesto que, el SB es la consecuencia de factores estresantes crónicos que se presentan en el trabajo (4).

Es así, que el SB y la satisfacción laboral son elementos fundamentales para la calidad de atención en salud. Según estudios realizados a personal de salud demostraron que mientras mal alto sea el síndrome de burnout habrá poca satisfacción en el trabajo, el cual repercute en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de atención en salud que brinda (2).

En síntesis, al ser la enfermera la que mantiene relación directa con el dolor, sufrimiento y muerte, por la función que brinda de cuidar a enfermos está expuesta a conflictos y sobrecarga laboral, estas condiciones desembocan estrés en la enfermera aquel denominado como síndrome de burnout, este está ligado con la insatisfacción laboral (6).

Otorgar una buena calidad de atención se ha convertido en uno de los desafíos que enfrenta la enfermera para su logro personal y satisfacción laboral, puesto que dentro de los rasgos de su perfil profesional está el brindar atención de salud y cuidados para el bienestar de los pacientes (7). De lo anterior, se concluye que la naturaleza de la profesión de enfermería y el entorno laboral la vuelve más vulnerable a padecer síndrome de burnout la cual puede verse reflejada e impactar negativamente en su satisfacción laboral ocasionando una mala atención de calidad al momento de brindar atención a los pacientes de la unidad de emergencia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.
- Establecer la relación que existe entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.
- Establecer la relación que existe entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El síndrome de burnout y la satisfacción laboral son dos conceptos que se encuentran ligados uno del otro, así lo demuestran diversos estudios que señalan que el burnout ocasiona bajos niveles de satisfacción laboral, estos indican que la insatisfacción laboral es una consecuencia del burnout (8).

Considerando las diversas teorías, enfoques y postulados planteados por la OMS y por diversos autores a lo largo de la historia sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral,

se ha podido recopilar información fundamentada en investigaciones científicas donde los autores señalan las causas, factores y características que conllevan a desarrollar síndrome de burnout el cual se fundamentan en tres dimensiones según lo estudiado por Maslach: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Respecto a la satisfacción laboral tiene sus teorías y factores para medir la satisfacción en el trabajo.

Se ha observado la situación de la enfermera que trabaja en el área de emergencia de un Hospital nivel III-1 en Lima, el ambiente de emergencia no cuenta con espacio suficiente para atender pacientes, los recursos materiales y equipos son escasos, muchas veces limitados. Los recursos de protección personal son limitados para el personal de enfermería, el cual conlleva a un estrés físico - emocional para el desempeño óptimo de su trabajo; además atienden diariamente una alta demanda de pacientes por el nivel complejidad del nosocomio y/o por ser hospital de referencia.

Este estudio pretende aportar nuevos conocimientos, considerando que no se han realizado estudios en el área de emergencia de un Hospital nivel III-1 en Lima acerca de la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral de las enfermeras. Los resultados de la investigación constituirán un antecedente para próximos estudios de investigación similares.

1.4.2 Metodológica

El presente estudio es correlacional, ya que pretende determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

Para ello se hará uso de dos instrumentos validados, para medir el síndrome de burnout se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory creado el año 1981. Y para medir la satisfacción laboral se utilizará el cuestionario Font Roja creado el año 1988.

1.4.3 Práctica

Los resultados del presente estudio de investigación permitirán implementar estrategias oportunas previa coordinación con el departamento de enfermería: técnicas de relajación, talleres de inteligencia emocional, talleres para el fortalecimiento de la autoestima para minimizar los niveles de estrés crónico que afronta la enfermera. En cuanto a la satisfacción laboral: implementar técnicas de retroalimentación o feedback positivo, este permite fortalecer la comunicación refuerza las competencias del trabajador y disminuye debilidades de los trabajadores, emplear estrategias de comunicación asertiva permitirá mejorar las relaciones interpersonales, ambiente y condiciones laborales del profesional de enfermería que trabaja en emergencia con el fin de contribuir positivamente al bienestar de su salud mental y satisfacción laboral.

Pues, por lo anteriormente expuesto se ha evidenciado en distintos estudios que el síndrome de burnout puede ocasionar consecuencias graves, impacta en el rendimiento, la calidad de atención que brinda la enfermera, y a sentirse insatisfecha en su trabajo, así como brindar un trato deshumanizado hacia los pacientes a la larga afecta y ocasiona un agotamiento físico y mental en la salud de la enfermera.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio de investigación se realizará en el periodo del mes de diciembre del año 2021.

1.5.2 Espacial

La investigación se desarrollará en las enfermeras que trabajan en el área de emergencia, en un Hospital de Lima nivel III- 1 en el año 2021.

1.5.3 Recursos

Se utilizarán como recursos la información recolectada de los dos cuestionarios aplicados el MBI y Font roja, se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento los dos cuestionarios ya validados por sus autores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Fontova et.al (4), realizó un estudio en España en el 2019, cuyo objetivo fue conocer si existe relación entre la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de urgencias con el síndrome de burnout. La muestra de su estudio estuvo conformada por médicos, enfermeras y técnicos en enfermería constituido por 76 trabajadores del servicio de urgencias. Los resultados referentes al síndrome de burnout: 18.9% trabajadores con nivel medio de agotamiento emocional, 36.6% con nivel medio de realización personal y despersonalización con nivel bajo 6.1%, los resultados determinaron que si hay síndrome de burnout. Respecto a la satisfacción laboral encontró nivel medio de satisfacción intrínseca con 32.49% y nivel medio de satisfacción extrínseca con 35.64%, la satisfacción en general fue media con 37.6%. Concluyo que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (4).

Vásquez et. al (9), realizó un estudio en Chile en el 2018. Tuvo como objetivo analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín, cuya muestra estuvo conformada por 166 profesionales de la salud entre ellos médicos y enfermeras que pertenecen al servicio de emergencia, cirugía, anestesia y medicina interna. El resultado obtenido indica que las áreas de emergencia y medicina interna poseen indicadores de burnout elevados, mientras que el servicio de anestesia tiene bajos niveles de burnout. Los resultados demostraron que el 91% tiene riesgo de padecer síndrome de burnout y el 52.6% de profesionales presenta satisfacción laboral. Concluyo que

hay una correlación negativa ($r = - 0.327$) entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout (9).

En el 2016 Guzmán (10), realizó un estudio en México, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de emergencias y el síndrome de burnout de un Hospital General, cuya muestra estuvo constituida por el total de profesionales de emergencia, siendo en su mayoría conformada por 58 enfermeras. Los resultados respecto al síndrome de burnout indican que el 52.9% presentó nivel alto de burnout. Referente a la satisfacción laboral, el 82.9 % presentó insatisfacción con su trabajo. Concluyo que existe relación positiva significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral (10).

Cañadas et. al (7), realizó un estudio en Madrid – España en el 2015, titulado “Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias, cuyos resultados demostraron que las enfermeras que realizan jornada física complementaria presentaron burnout alto en un 44,1%, a diferencia de las enfermeras que no realizaban tal sobrecarga laboral con un 38% de burnout. Concluyeron que la jornada física complementaria que realizan algunas enfermeras a comparación de sus colegas ocasiona un impacto negativo lo que podría conllevar a desarrollar el síndrome de burnout (7).

2.1.2 Antecedentes nacionales

En el 2018 Flores (11), realizó un estudio en Lima – Callao. Tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, cuya muestra estuvo

constituida por 34 enfermeras que laboran en emergencia, obtuvo como resultado que el 50% de enfermeras presento nivel alto de síndrome de burnout respecto a la dimensión de agotamiento emocional, mientras que el 55.9% de enfermeras presento nivel alto de síndrome de burnout en la dimensión de despersonalización. Por otro lado, el 70.6% de enfermeras presento un nivel bajo de satisfacción laboral. Concluyo que existe correlación significativa positiva ($p=0.047$) entre ambas variables síndrome de burnout y satisfacción laboral (11).

Correa (12), realizo un estudio en Ica en el 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Santa Maria del Socorro. La población de su investigación estuvo conformada por el total de enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia. Obtuvo como resultado que, el 85% presento un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 15% presenta un nivel medio de burnout. Referente a la satisfacción laboral el 95% presento un nivel de satisfacción medio, seguido de un 5% que presento un nivel de satisfacción alto. Concluyo que existe correlación positiva significativa (0.017) entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral (12).

En el 2019 Cercado (13), realizo un estudio en Lima titulado “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, cuya muestra estuvo constituida por 66 enfermeras. Referente al síndrome de burnout obtuvo como resultado: que el 84,8% padecen síndrome burnout bajo, el 15,2% síndrome de burnout medio y ningún personal presento síndrome de burnout alto. Sobre la satisfacción laboral encontró que el 95,5% tiene un nivel de satisfacción medio y solo el 4,5% un nivel alto de satisfacción alto. Concluyo que hay correlación negativa ($t=-1,676$) entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (13).

Rixi et. al (14), realizo un estudio en Huánuco en el 2018. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de salud del servicio de emergencia del Hospital Essalud – Tingo Maria, cuya muestra estuvo constituida por 30 profesionales entre enfermeras, médicos y técnicos de enfermería. Los resultados sobre el síndrome de burnout demostraron que, el 50.3% presentan un nivel bajo de estrés, el 26.7% presenta un nivel medio de estrés. Respecto a la satisfacción laboral, el 80% presenta un nivel medio de satisfacción en su trabajo. Concluyeron que existe relación significativa positiva entre el satisfacción laboral y síndrome de burnout ($\chi^2= 14.852$) ($p=0.006$), además concluyeron que en su mayoría el 43.3% de personal de enfermería presenta síndrome de burnout (14).

En el 2018 Huamani (15), desarrollo un estudio de investigación en Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeros de los servicios críticos de una clínica. La muestra de su estudio estuvo conformada por 44 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencias y unidad de cuidados intensivos. Aplicaron el Maslach burnout Inventory que estudia el síndrome de burnout. Encontró como resultado que el 46% de las enfermeras tiene un nivel alto de estrés laboral. Referente a la satisfacción laboral el 76% de enfermeras tiene un nivel medio de satisfacción laboral. Concluyo que no existe correlación significativa entre el estrés laboral y satisfacción laboral ($r=-0.061$) (15).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

El Burnout o también conocido como síndrome de agotamiento por estrés es un trastorno psicológico estudiado y descrito por Freudenberg Herbert en 1974, en el año 2000 fue anunciado como un factor de riesgo laboral. En la actualidad la OMS lo declaró como enfermedad en 2019 según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE -10). Se presenta en su mayor parte en las profesiones que tienen contacto directo con personas como es el caso del sector: educación, salud, cuidadores, atención al público y asuntos sociales (16).

El síndrome de burnout, es un tipo de estrés laboral que se manifiesta en aquellos que, en su afán de acoplarse y responder a las presiones laborales y demandas se sobre exigen con el pasar del tiempo. Por ello, se tensionan causando riesgos perjudiciales para su salud, afectando el rendimiento y calidad del servicio de salud. El SB es la respuesta al estrés laboral crónico al que son sometidos los individuos, este se origina principalmente en el trabajo, existen muchos factores del ambiente y factores personales que conllevan a circunstancias de desgaste emocional (3).

El psiquiatra Freudenberg lo definió como un grupo de síntomas médicos -biológicos, psicosociales como una respuesta a la carga laboral excesiva y la demanda de energía que requería. (17). Esto ocurre cuando el trabajador se encuentra sometido a presión por el ambiente del entorno laboral que lo rodea, cargado de tensión, ambiente belicoso, frustrante y agobiante. Otra definición que se le atribuye al síndrome de burnout es: (quemado, fundido, agotado) es considerado como un proceso progresivo, en el que los individuos pierden interés

por su trabajo, pierden sentido por la responsabilidad e incluso llegan a presentar cuadros de depresión y en casos extremos puede llevarlos a la muerte (18).

El SB conlleva a generar síntomas de depresión donde la persona presenta la moral baja, se vuelve mas irritable, evita comunicarse con otros se aísla de los demás y no tolera estar bajo presión (19).

Maslach y Jackson en el año 1980, definen al SB como un síndrome tridimensional el cual está caracterizado por tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, este modelo es el más usado para detectar síndrome de burnout a nivel mundial y es el más aceptado por la sociedad científica (20). Según el modelo de Maslach Inventory el síndrome de burnout se presenta primero como agotamiento emocional, seguido de despersonalización y finalmente la baja realización en el trabajo. Cristina Maslach es consagrada como la principal exponente del síndrome de burnout en todo el mundo. Por otro lado, según Olivares en el 2016 esta patología se ha considerado como una problemática social que impacta en la calidad de vida de las personas que la padecen (21).

El síndrome de burnout esta sistematizado en tres fases: el agotamiento emocional, se entiende como agotamiento o perdida de energía, ocasionado por conflictos internos personales y exceso de carga laboral, generando problemas para resolver situaciones laborales que se presentan en el trabajo. La despersonalización esta caracterizado por que el profesional desarrolla actitudes negativas indiferentes, desmotivación, egocentrismo, etc., La realización personal referida a la perdida y disminucion de la autoestima laboral. (16) Estas tres dimensiones se desarrollan como como respuesta a diversos estresores a los que se encuentran expuestos los profesionales de la salud (22).

ETIOLOGIA

Según Thomae en el año 2006, manifiesta que el síndrome de burnout es un estado difícil y complicado predispuesto por diferentes causas, como son: estrés, aburrimiento, crisis durante la carrera profesional, situaciones económicas extremas, sobrecarga laboral, poca orientación profesional y aislamiento.

- Componentes personales que incrementan la vulnerabilidad personal: la edad vinculada con la antigüedad y experiencia laboral, el sexo; las mujeres sobrellevan mejor los conflictos laborales, personalidad; siendo más susceptibles los competitivos, perfeccionistas e idealistas.
- Inadecuada formación profesional: Demasiado conocimiento y deficiente práctica de la teoría, ausencia de técnicas para tener un autocontrol de las emociones.
- Factores laborales profesionales: Circunstancias precarias en su entorno, centro de trabajo, pobre remuneración, exceso de trabajo, falta de trabajo en equipo.
- Factores sociales: Mantener una buena imagen profesional, ser el modelo a seguir ante el círculo familiar y la sociedad.
- Factores ambientales: Situaciones importantes y difíciles en la vida personal, divorcios, muerte de un ser querido, nacimiento de un nuevo miembro de la familia, matrimonios (23).

Dimensiones del síndrome de burnout

Para Maslach el SB, está caracterizado por manifestarse en tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** Cuando el trabajador ya no tiene la capacidad para continuar brindando atención con empatía y entusiasmo como solía hacerlo en sus

inicios. Hay un aumento de sentimientos negativos, hay agotamiento emocional a causa de exigencias de su trabajo, pierde el porte para hacer frente a su trabajo y corresponder en sus funciones asignadas (24).

- **Despersonalización:**

Se conoce como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, frías y deshumanizadas hacia los demás, el trato con las personas se caracteriza por presentar irritabilidad, desmotivación en el trabajo. El trabajador se vuelve insensible, poco empático, adopta actitudes de rechazo hacia otros especialmente al momento de atender al usuario (25).

- **Baja realización personal:**

Caracterizada por la dificultad para conseguir un logro, el individuo tiende a valorarse negativamente como persona y como trabajador, desarrollando poco interés por su trabajo, irritabilidad, disminución en su autoestima, disminuye su capacidad de competencia laboral, experimenta fracaso, frustración que representan obstáculos para el desarrollo del individuo (21).

SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERIA

El síndrome de burnout o síndrome de quemado perjudica al profesional de enfermería y a los pacientes, del mismo modo ocasiona daños en el lugar donde trabaja esta es percibida como insatisfacción, disminución en la calidad de atención, desinterés por los pacientes, conflictos con el equipo de trabajo y ausencias laborales. Por ello, es importante determinar el grado de burnout que atraviesa el personal de enfermería con la finalidad de evitar eventos negativos en la institución de trabajo, como faltas, baja productividad, disminución en la calidad, estos impactan en la salud y seguridad del paciente (26).

En la actualidad el burnout comprende un factor de riesgo laboral muy común en la enfermera, si no es identificado y tratado oportunamente puede ser fatal e incluso mortal. Comprende las jornadas laborales agotadoras y prolongadas, turnos rotativos, estrés por circunstancias críticas con los pacientes y familiares, etc. (22).

Manifestaciones del Burnout según gravedad:

Leves: Disconformidad con el trabajo, quejas consecutivas, agotamiento, desgano para ir a trabajar.

Moderadas: Actitudes negativas, aislamiento

Graves: Disminución en el desempeño de las actividades, ausencias laborales, automedicación, uso y abuso drogas, sentimientos de rechazo.

Extremas: Colapso, aislamiento de la sociedad, manifestaciones clínicas psiquiátricas y suicidios (22).

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral ha sido uno de los conceptos más estudiados del siglo XX, existen dos motivos que justifican el interés por estudiarlos. El primero surge de la importancia de la satisfacción laboral para explicar diversos conceptos relacionadas a la efectividad organizacional como el ausentarse, compromiso con el trabajo y el desempeño. El segundo, surge de la moral ya que el bienestar de las personas es un determinante fundamental del ser humano, desde la perspectiva de salud mental y física. Según manifiesta Robbins en 1998, la satisfacción laboral son las actitudes que desarrolla una persona frente a su labor. las personas que están contentas con su trabajo irradian actitudes positivas, por el contrario, las que no se

encuentran contentas irradian actitudes negativas. Cuando se menciona las actitudes de los trabajadores nos referimos a la satisfacción laboral (23).

La mayoría de conceptos sobre la satisfacción laboral son similares ya que indican que es un estado emocional percibido por el trabajador, puede ser comprendida por diversos factores como: un sueldo que compensa el trabajo en relación a la remuneración que alcanza las expectativas deseadas por el individuo, condiciones laborales dignas, no riesgosas ni peligrosas las cuales aumentan el rendimiento, mantener buena comunicación amical y comprensible con el jefe inmediato. Es así que las condiciones laborales incluyen el salario, la salud y la seguridad y el horario, el trabajador tiene que cumplir con el rol y horario establecido por su institución, adicional a ello también se encuentran los incentivos ofrecidos como recompensa (27).

Blum en el año 1994 sostiene que, para lograr una satisfacción laboral, el profesional de la salud debe sentirse cómodo en su trabajo y con las funciones que desempeña en su labor, de tal modo que su trabajo sea una experiencia agradable o desagradable, es así, que los aspectos laborales y personales influyen en la satisfacción laboral (28).

De acuerdo a Frederick Herzberg en el año 1959 menciona que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con elementos motivacionales, en otras palabras, con la satisfacción el cual se experimenta luego de haber superado desafíos, tareas y retos que son asumidos por el trabajador. En su investigación determino en los individuos que los factores que los motivan son distintos a los factores que los desmotivan (2).

En 1976 Locke manifiesta que la satisfacción laboral se refiere a un estado emocional positivo, surge a partir de las experiencias de trabajo del individuo genera actitudes positivas.

Cuando el individuo se encuentra cómodo y a gusto refleja buenas actitudes respecto a su puesto de trabajo entonces se puede deducir que está satisfecho laboralmente (29).

Factores motivacionales:

Por otro lado, Locke en el año 1976 y Peiro y Prieto en el año 1996, indican que existen diferentes criterios, factores que se deben considerar para definir la satisfacción laboral (30).

- **Satisfacción en el ambiente de trabajo:** Orientada a las relaciones interpersonales que se desarrollan en el trabajo, comunicación activa, apoyo y dialogo con el equipo de trabajo.
- **Satisfacción con la retribución salarial:** Caracterizada por la remuneración percibida y remuneraciones extras.
- **Satisfacción con las oportunidades de ascensos y promociones:** Son las circunstancias que favorecen el ascenso y promuevan el estatus laboral.
- **Satisfacción con el reconocimiento:** Orientado al reconocimiento por alcanzar un logro y/ o meta en función de sus responsabilidades.
- **Satisfacción con los beneficios:** Estabilidad laboral en su puesto de trabajo.
- **Satisfacción con las condiciones del trabajo:** Relacionado con el entorno físico, horario de trabajo, limpieza, ruidos, temperatura del ambiente, infraestructura, etc.
- **Satisfacción con la información, comunicación:** Buenos niveles de comunicación interpersonal efectiva con los jefes inmediatos (30).

INSATISFACCION LABORAL

Según los especialistas la insatisfacción laboral de los profesionales se da por elementos como: poca autonomía, ausencia de reconocimiento al personal, jefes autoritarios, reducidas

oportunidades de desarrollo y superación, ambiente laboral tenso entre compañeros de trabajo, actividades monótonas, remuneraciones inadecuadas, etc. De tal modo que el síndrome de quemado o síndrome de burnout, es considerado un factor de riesgo entre el personal de salud el cual guarda relación con las condiciones laborales (31).

SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERIA

La enfermería es reconocida como la ciencia del cuidado, conserva la vida y salud de los individuos. La profesión de enfermería demanda esfuerzo físico y emocional, actualmente las condiciones laborales aumentan la carga de trabajo, tales como la inestabilidad laboral, pobre salario que no compensa su trabajo, estas son algunas situaciones que condicionan negativamente en la calidad de atención y cuidado que ofrece el personal de salud (32).

Generalmente la labor de la enfermera y los distintos rasgos que conllevan ejercerla pueden generar satisfacción o insatisfacción, hay diversos estudios que señalan como causantes principales a la remuneración monetaria, calidad de insumos de trabajo, entorno de trabajo, acceso a equipo de protección personal, relaciones interpersonales con los superiores, posibilidad de ascenso, oportunidad de destacar en el trabajo. El nivel de satisfacción repercute en la calidad de trabajo que brindan las enfermeras, ocasiona faltas en el trabajo, y riesgo de dejar el trabajo (33).

La enfermera es una de las profesiones que ocupan en gran parte los recursos humanos de los hospitales, por las funciones que realizan a veces suelen sentirse insatisfechas. Se considera necesario procurar un grado alto de satisfacción en las enfermeras porque aportara a mejorar el bienestar y salud de los pacientes (34).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.
- Existe relación significativa entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.
- Existe relación significativa entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

El método que se aplicará en el presente estudio de investigación será hipotético – deductivo, ya que se formuló hipótesis para luego ponerlas a prueba (35).

3.2 Enfoque de investigación

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, porque los datos obtenidos serán cuantificados de manera numérica haciendo uso de la estadística (36).

3.3 Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada, ya que busca nuevos conocimientos con la finalidad de enriquecer conocimientos científicos, busca resolver problemas y optar por una solución (37).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental, correlacional.

No experimental, puesto que las variables no serán manipuladas siendo estudiadas en un contexto natural, correlacional porque procura determinar una relación significativa entre las variables de estudio (38).

3.5 Población, muestra y muestreo

POBLACIÓN

La población de estudio estará constituida por 114 profesionales de enfermería que trabajan en un Hospital Nivel III- 1 en el área de emergencia en el año 2021.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que se desempeñan-en la función asistencial.
- Profesionales de enfermería con periodos de trabajo mínimo de un año.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que se encuentren con licencia, descanso médico y /o en periodo de vacaciones.
- Profesionales de enfermería que acepten participar de forma voluntaria en el estudio de investigación.

MUESTRA

Para determinar el tamaño de la muestra se hará uso de la fórmula de población finita, puesto que se conoce el total de la población.

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

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- e = precisión (en su investigación use un 5%).

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (114) (0.25)}{(0.05)^2 (114-1) + (1.96)^2 (0.25)} = 88$$

La muestra estará conformada por 88 profesionales en enfermería que laboran en un Hospital de Lima Nivel III-1 en el área de emergencia.

MUESTREO

La selección de la muestra se realizará mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.6 Variables y operacionalización

V1: Síndrome de Burnout

V2: Satisfacción laboral

3.6.1 Variable Síndrome de Burnout

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición operacional: El Síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral crónico, se medirá en profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia. Para ello se utilizará el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), el síndrome de burnout será valorado en tres niveles: alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> -Sentirme agotado emocionalmente en el trabajo -Sentir cansancio al finalizar mi trabajo -Sentir fatiga al levantarme e ir a trabajar -Percibir que el trabajo me agota -siento cansancio por mi trabajo -Sentir frustración al realizar mi trabajo - Sentirse recargado en el trabajo -Trabajar con personas me produce estrés -Sentirse al límite de mis posibilidades 	Ordinal	Valoración por dimensiones: Nivel Alto: 27-54 Nivel Medio: 19-26 Nivel Bajo: 0-18
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> -Siento que veo a las personas como si fueran objetos y no personas. -Siento que me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión -Me preocupa el saber que el trabajo me está convirtiendo en una persona dura emocionalmente -Soy indiferente a los problemas de los demás -Siento que las personas con las que trato me culpan de sus problemas 	Ordinal	Nivel Alto: 10-30 Nivel Medio: 6-9 Nivel Bajo: 0-5
Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> -Percibo con facilidad sentimientos de las personas -Me siento muy activo -Fácilmente me relaciono e interactué con mis compañeros de trabajo -Siento que estoy logrando mis objetivos profesionales -Me siento motivado después de trabajar -Los problemas los manejo con mucha calma 	Ordinal	Nivel Alto: 10-48 Nivel Medio: 34-49 Nivel Bajo: 0-33

3.6.2. Variable Satisfacción Laboral

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición operacional: La satisfacción laboral es el nivel de conformidad y estado emocional que tienen los enfermeros respecto a su trabajo y condiciones laborales, este será medido en enfermeras que trabajan en el área de emergencia. Para ello, se utilizará el cuestionario de

satisfacción laboral - Font Roja, será valorada en tres niveles de forma general: nivel alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
-Satisfacción por el trabajo	-Satisfacción en mi trabajo - Desinterés por mi trabajo -Insatisfacción laboral - Conformidad	Ordinal	Valoración General: -Nivel alto: 89- 120 -Nivel Medio: 56- 88 -Nivel Bajo: 24-55
-Tensión relacionada con el trabajo	-Responsabilidad en el trabajo -Cansancio al final de mi trabajo -Preocupación por mi trabajo -Rutina en el trabajo -Concepto del trabajador		
-Competencia profesional	-Capacitación en el trabajo -Recursos suficientes -Estrés en el trabajo		
-Presión del trabajo	-Falta de tiempo -Exceso de trabajo		
-Promoción profesional	-Aprendizaje de nuevas cosas -Reconocimiento en mi trabajo -Capacidades		
-Relación con sus superiores	- Relación con la jefa o jefe -Expectativa de mi jefa o jefe		
-Relación interpersonal con sus compañeros	-Relación con mis compañeros		
-Características extrínsecas de status	-Independencia en mi trabajo -Adecuados ingresos		
-Monotonía laboral	- Rutina laboral -Concentración en el trabajo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el Font roja para medir las dos variables en estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

- **Para medir el Síndrome de Burnout - Maslach Burnout Inventory**

El Maslach burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson creada en el año 1981, el objetivo de este cuestionario es medir el desgaste profesional o síndrome de burnout, este modelo mide la frecuencia con la que se padece el síndrome de burnout (8).

Este instrumento es el más utilizado a nivel mundial para medir el síndrome de burnout en los profesionales de la salud, mide tres dimensiones: el agotamiento emocional (AE) está referida a la fatiga y cansancio al relacionarse con otras personas, respecto al sentimiento de no poder dar más a otros, tanto de forma física y/o psicológica. La despersonalización (DP) está comprendida como el surgimiento de actitudes y sentimientos negativos dando como resultado actitudes frías, distantes hacia las personas que reciben la atención del trabajador. La falta de realización personal (RP) caracterizada por sentimientos de fracaso y baja autoestima acompañado de falta de sentido a la vida y las metas personales (39).

El contenido del cuestionario está constituido por un total de 22 ítems y tres dimensiones:

Agotamiento emocional (AE, comprendida por 9 ítems): ítems 1,2,3,4,5,6,7,8, y 9.

Despersonalización (DP, comprendida por 5 ítems): ítems 10,11,12,13 y 14.

Baja realización personal (RP), comprendida por 8 ítems): ítems 15,16,17,18,19,20,21 y 22.

Es un cuestionario con escala tipo Likert que contiene 7 opciones de respuestas politómicas por cada ítem, se valoran desde el puntaje más bajo 0 (nunca) hasta el puntaje más alto 6 (todos los días) (39).

0. Nunca

1. algunas veces al año

2. una vez a la semana

3. algunas veces al mes o menos

4. una vez a la semana

5. algunas veces a la semana

6. todos los días.

Valoración por dimensiones:

- **Agotamiento emocional (AE):** Alto 27-54, medio 19-26, bajo 0-18.
- **Despersonalización (DP):** Alto 10-30, medio 6-9, bajo 0-5.

La dimensión de baja realización personal (RP) se mide de forma inversa mientras más bajo puntaje es mayor el desgaste del profesional.

- **Baja realización personal (RP):** Alto 40-48, medio 34-39, bajo 0-33.

Valoración general del Síndrome de Burnout:

Nivel de síndrome de burnout	Puntaje
Alto	68-132
Medio	47-67
Bajo	0-46

Para medir la Satisfacción laboral - Font Roja

El cuestionario de Font roja se utilizará para medir el nivel de satisfacción laboral creado por Aranaz y Mira en el año 1988. mediante una escala que mide el grado de satisfacción del trabajador en el ámbito hospitalario, es sumamente utilizado en distintos estudios de investigación sanitario (32).

El cuestionario está constituido por 24 ítems y 9 dimensiones:

Satisfacción por el trabajo (comprende 4 ítems): ítems 7,10,11 y 16.

Tensión relacionada con el trabajo (comprende 5 ítems): ítems 2,3,4,5 y 6.

Competencia profesional (comprende 3 ítems): ítems 22,23 y 24.

Presión del trabajo (comprende 2 ítems): ítems 18 y 20.

Promoción profesional (comprende 3 ítems): ítems 9,12, y 17.

Relación con sus superiores (comprende 2 ítems): ítems 13 y 19.

Relación interpersonal con sus compañeros (comprende 1 ítem): ítem 14.

Características extrínsecas de status (comprende 2 ítems): ítems 8 y 15.

Monotonía laboral (comprende 2 ítems): ítems 1 y 21.

El cuestionario se mide con una escala de tipo Likert compuesto por 5 opciones de respuestas politómicas por cada ítem, valoradas desde un menor grado de satisfacción (puntaje de 1), a un grado de mayor satisfacción laboral (puntaje de 5).

1. Muy de acuerdo

2. De acuerdo

3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4. En desacuerdo

5. Muy en desacuerdo

De acuerdo al puntaje obtenido los resultados se valoran en tres niveles de satisfacción laboral:

Nivel de satisfacción laboral	Puntaje
Bajo	24 – 55
Medio	56 - 88
Alto	89 -120

3.7.3. Validación

- **Maslach Burnout Inventory para medir la variable síndrome de burnout**

Cristina Maslach y Michael P. Leiter de profesión psicólogos ambos crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) en el año 1981 para medir el síndrome de burnout. En un estudio reciente fue validado en México por Aranda C, Pando M Y Salazar J, el cuestionario MBI fue sometido a valides de análisis factorial haciendo uso de la prueba estadística Kaiser – Meyer Olkin obteniendo una buena validez 0.894. (40)

- **Font roja para medir la satisfacción laboral de las enfermeras**

El cuestionario de satisfacción de Font Roja fue elaborado por Aranaz y Mira en el año 1988 para medir el nivel de satisfacción laboral. En una investigación reciente fue validada en Colombia por Manrique F, Herrera G y Méndez Y, el cuestionario Font roja fue sometido a validez de contenido por juicio de 14 expertos de la salud, se obtuvo una buena validez de 0.71. (39).

3.7.4. Confiabilidad

Maslach Burnout Inventory

El instrumento de MBI en forma general obtuvo un alfa de Cronbach de 0.86 demostrando una buena confiabilidad del instrumento. (el instrumento consta de 22 ítems, valorados por la escala de Likert del 1- 7) (8).

Satisfacción laboral Font roja

El resultado de un estudio reciente realizado en Colombia por Manrique F, Herrera G y Méndez sobre el Font Roja ha demostrado una buena confiabilidad del instrumento con un Alfa de Cronbach de 0.80. (el instrumento consta de 24 ítems, valorados por la escala de Likert del 1- 5) (39).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se realizará virtualmente a través de la plataforma zoom y Google forms, se creará un grupo por wasap previa coordinación con la enfermera jefa del área de emergencia, en él se incluirán a todos los enfermeros que trabajen en el área de emergencia, luego se les invitará a una reunión vía zoom con el fin de sensibilizar y dar a conocer los objetivos de la investigación.

Posterior a ello se enviará a través de un link vía web los dos cuestionarios ya adaptados a la plataforma Google forms, el Maslach Burnout Inventory y el Font roja al grupo de wasap, se aplicarán a aquellos enfermeros del área de emergencia que acepten participar voluntariamente del estudio de investigación, el tiempo de aplicación de cada cuestionario será de 5 minutos aproximadamente, se realizará en el periodo de diciembre del 2021. Se

incluirá a todas las enfermeras que trabajan en el departamento de emergencia: en las áreas de triaje, trauma shock, sala de observación, UCE (unidad crítica de emergencia).

Los datos recolectados serán procesados y tabulados en una tabla de códigos en el programa Microsoft Excel este procedimiento permitirá obtener una mejor manipulación de la información recogida. Seguido de ello serán exportados al programa estadístico SPSS V.22, para la correlación de las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral y la contrastación de hipótesis formuladas.

3.9 Aspectos éticos

Para la realización del estudio se tendrá en cuenta los cuatro principios éticos:

Principio de autonomía: Se entregará un consentimiento informado a los que acepten participar, iniciando por la presentación, detallando el título y objetivo de la investigación.

Principio de beneficencia: Los resultados del estudio de investigación permitirán implementar estrategias oportunas previa coordinación con el departamento de enfermería para el desarrollo de técnicas de relajación, comunicación asertiva, entre otros, con el fin de minimizar el estrés crónico laboral en beneficio de la salud mental y mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras del área de emergencia.

Principio de No Maleficencia: Se procurará la confidencialidad de los encuestados que participen en el estudio, así como el anonimato de la información brindada.

Principio de Justicia: El trato hacia las enfermeras que acepten participar de forma voluntaria del estudio será el mismo en relación con aquellos que no deseen participar del estudio, la relación interpersonal será justa, sin distinciones ni preferencias.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020				2021																															
	Diciembre				Enero				febrero				Marzo				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación del Problema	■	■																																		
Búsqueda bibliográfica																																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■																																	
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			■	■																																
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación			■	■	■																															
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■																													
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo						■	■	■																												
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos						■	■	■																												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										■	■	■	■	■																						
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										■	■	■															■									
Elaboración de aspectos administrativos del estudio														■	■																					
Elaboración de los anexos																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Aprobación del proyecto																																				
Presentación del informe																																				
Sustentación del trabajo académico																																				

4.2 Presupuesto

MATERIALES	2021				TOTAL
	MARZO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	S/.
Equipos					
1 Lap Top	1000	-	-	-	1000
USB	35	-	-	-	35
Otros					
Internet	70	70	70	70	280
Luz	60	60	60	60	240
Viáticos	15	10	12	20	57
Recursos Humanos					
Digitador	20	30	20	35	105
Imprevistos*	-	100	-	130	230
TOTAL	1200	270	162	315	1947

5. REFERENCIAS

1. Baird M, Saltos M. Síndrome de Burnout en un hospital básico de la provincia de Manabí. Rev. San Gregorio. [Internet]. 2020; 43 (1): 65-77. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065
2. Yslando R, Norabuena M, Loli P, Zarsosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. Rev. Horizonte Medico. [Internet]. 2019; 19 (4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext
3. Metola A. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de urgencias y emergencias. Rev. Portales Médicos. [Internet]. 2021;16(7):323. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-de-burnout-en-profesionales-de-enfermeria-de-urgencias-y-emergencias/>
4. Fontova A, Suñer R, Juvinja D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. Rev. Tesela. 2019; 2(26): 1-6. Disponible en: <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/17783/030946.pdf?sequence=1>
5. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Rev. Acta Universitaria. [Internet]. 2020; 29 (3). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

6. Baird M, Saltos M. Síndrome de burnout en un hospital básico de la provincia de Manabí. Rev. San Gregorio. [Internet]. 2020; 43 (3). Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065
7. Cañadas G, Inmaculada E, Concepción S, Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias. Rev. Esp. Salud Publica. [Internet].2016;90 (1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272016000100415
8. Olivares V. Laudatio: Dra Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. Rev. Ciencia y Trabajo.2017;19 (1):59-63. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
9. Vázquez M, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Rev. Salud y Ciencia. 2018; 23 (1): 325- 331. Disponible en: <https://www.siicsalud.com/dato/sic/234/158957.pdf>
10. Guzmán F. Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de urgencias y su relación con el síndrome de burnout en el Hospital General de Zona No, 24 del IMSS. [Tesis para optar el grado de Especialista en Medicina familiar]. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2016. Disponible en: https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000747761
11. Flores I. Síndrome de Burnout y su relación con satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia HNDAC, Callao 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18055>

12. Correa J. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro de Ica – Perú 2017. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2017. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/309>
13. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero (a) en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019. [Tesis para optar el grado de Maestro de Gestión en salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3975>
14. Rixi F, Robles C. Relación entre Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital I Essalud, Tingo María 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Huánuco: Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”; 2018. Disponible en: <https://1library.co/document/yj7eog6y-relacion-sindrome-satisfaccion-personal-servicio-emergencia-hospital-essalud.html>
15. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Rev. Ciencia y arte de enfermería. 3(1): 38-43. Disponible en: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
16. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, et al. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev. Virtual Soc. Parag. Med. Int. [Internet]. 2021; 8 (1). Disponible en: <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>

17. Albedin L, Gómez J, Cañadas J, Cañadas R, Raymundo A. Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias: Una revisión sistemática. Rev. Elsevier. [Internet]. 2016; 48 (1): 137-145. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80544784007.pdf>
18. Navarro J. Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. [Internet]. Eides: Ignacio J. 2016. [Consultado 15 octubre del 2021]. Disponible en: <http://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016>
19. Miranda R, Monsalvo G, Hernández B, Ocampo M. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro. Soc. [Internet]. 2016; 24 (2): 115-122. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2016/eim162g.pdf>
20. Vargas L, Niño C, Acosta J. Estrategias que modulan el síndrome de burnout en enfermeros: Una revisión bibliográfica. Rev. Ciencia y cuidado. [Internet]. 2017; 14 (1): 111- 134. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/810>
21. Foronda D, Ciro D, Berrío N. Síndrome de Burnout en personal de la salud Latinoamericano. Rev. de psicología universidad de Antioquia. [Internet]. 2018; 10 (2). Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/335955/pdf>
22. Rendon M, Peralta S, Hernández A, Hernández R, Vargas R, et al. Síndrome de burnout en el personal de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enferm. Glob. [Internet]. 2020; 19 (59): Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

23. Pujol L. Satisfacción Laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev. Redalyc. [Internet].2018; 34 (146). [Internet]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
24. Albedin L, Gómez J, Cañadas J, Cañadas R, Raymundo A. Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias: Una revisión sistemática. Rev. Elsevier. [Internet]. 2016; 48 (1): 137-145. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80544784007.pdf>
25. Morales A, Cobos G. Ramos G. Prevención del burnout en enfermería. [Internet].2021. Rev Sanum. [Internet].2021; 5 (1). Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
26. Vásquez g, Encalada G, Espinoza F, León G, Santos V, et al. Síndrome de burnout en las enfermeras del área de emergencia hospitalaria. Rev. Inclusiones. [Internet]. 2018; 5 (3). Disponible en: <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/847>
27. Sánchez M, García E. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. Rev. Scientia Et Technica. [Internet]. 2017; 22 (2): 161 -166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
28. Barquin F, Gomis C. Síndrome de Burnout en urgencias. Rev. Dialnet. [Internet]. 2019; 7 (1): 306- 312. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6825039>
29. Rodríguez A, Gómez P. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Austrias. Rev. Enfermería Global. [Internet]. 2017; 47 (8): 373-378. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>

30. Gargallo C. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Rev. Dialnet. [Internet].2018; 4 (1): 563-575. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
31. Noguez L. Evaluación de la satisfacción laboral en un servicio de RRHH de un Hospital Público. [Tesis para optar el título de Master en Gestión de recursos humanos, intervención psicologica]. Universidad Balcars; 2016. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/146282/tfm_2015-16_MRH2_Ins848_404.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Troya C, Padilla M, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. Rev. Practica Familiar Rural. [Internet]. 2020; 5 (1). Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
33. Sánchez L, Mauricio M. Satisfacción laboral de profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa II-2 Piura-2017. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3393>
34. García H, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud publicas: caso hidalgo, México. Rev. Ciencia Administrativa. [Internet]. 2016; 1 (1). Disponible en: <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>

35. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev. Ridu. [Internet]. 2018; 13(1): 102 – 122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
36. Universidad Continental. Metodología de la investigación. [Internet]. Huancayo. Gallardo E; 2017. [Consultado el 10 de noviembre del 2021]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UCO_584_2018.pdf
37. Cataldo R. Arancibia M, Stojanova J. Papuzinski C. Conceptos Generales en bioestadística y epidemiología clínica.: estudios trasversal y ecológico. Rev. Medwave. [Internet]. 2019; 19 (8). Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/MetodInvestReport/7698.act>
38. Manterola C. Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med. Clinic. Las Condes. [Internet]. 2019; 30 (1): 36-49. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
39. Manrique F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad del Font Roja. Rev. Hacia promoc. Salud. [Internet]. 2019; 24 (2): 46-59. Disponible en: <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/2813/2599>
40. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala de Maslach Burnout Inventory (HSS) en trabajadores del occidente de México. Rev. Salud uninorte. [Internet]. 2016; 32 (2): 218-227. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81748361005>

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción por el trabajo Tensión relacionada con el trabajo Competencia profesional Presión del trabajo 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y Diseño de Investigación</p> <p>No experimental correlacional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Estará constituida por 114 enfermeras del área de emergencia de un Hospital de Lima Nivel III-1 en el año 2021.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra estará conformada por 88 profesionales en enfermería.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021? • ¿Cuál es la relación entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021? 	<p>Establecer la relación que existe entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre despersonalización y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre realización personal y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción profesional • Relación con sus superiores • Relación interpersonal con sus compañeros • Características extrínsecas de status • Monotonía laboral 	
--	---	---	---	--

6.2 Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición operacional: El Síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral crónico, se medirá en profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia. Para ello se utilizará el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), el síndrome de burnout será valorado en tres niveles: alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> -Sentirme agotado emocionalmente en el trabajo -Sentir cansancio al finalizar mi trabajo -Sentir fatiga al levantarme e ir a trabajar -Percibir que el trabajo me agota -siento cansancio por mi trabajo -Sentir frustración al realizar mi trabajo - Sentirse recargado en el trabajo -Trabajar con personas me produce estrés -Sentirse al límite de mis posibilidades 	Categórica -Ordinal (Escala de Likert) Nivel Alto: 27-54 Nivel Medio: 19-26 Nivel Bajo: 0-18	Nivel Alto de Burnout: 68-132 Nivel Medio de Burnout: 47-67 Nivel Bajo de Burnout:
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> -Siento que veo a las personas como si fueran objetos y no personas. -Siento que me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión 	Nivel Alto: 10-30 Nivel Medio: 6-9	0-46

	<ul style="list-style-type: none"> -Me preocupa el saber que el trabajo me está convirtiendo en una persona dura emocionalmente -Soy indiferente a los problemas de los demás -Siento que las personas con las que trato me culpan de sus problemas 	<p>Nivel Bajo: 0-5</p>	
Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> -Percibo con facilidad sentimientos de las personas -Me siento muy activo -Fácilmente me relaciono e interactué con mis compañeros de trabajo -Siento que estoy logrando mis objetivos profesionales -Me siento motivado después de trabajar -Los problemas los manejo con mucha calma 	<p>Nivel Alto: 10-48</p> <p>Nivel Medio: 34-49</p> <p>Nivel Bajo: 0-33</p>	

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición operacional: La satisfacción laboral es el nivel de conformidad y estado emocional que tienen los enfermeros respecto a su trabajo y condiciones laborales, este será medido en enfermeras que trabajan en el área de emergencia. Para ello, se utilizará el cuestionario de satisfacción laboral - Font Roja, será valorada en tres niveles de forma general: nivel alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
-Satisfacción por el trabajo	-Satisfacción en mi trabajo - Desinterés por mi trabajo -Insatisfacción laboral - Conformidad	Categorica -Ordinal (Escala de Likert)	-Nivel Alto de Satisfacción Laboral: 89- 120
-Tensión relacionada con el trabajo	-Responsabilidad en el trabajo -Cansancio al final de mi trabajo -Preocupación por mi trabajo -Rutina en el trabajo -Concepto del trabajador		-Nivel Medio de Satisfacción Laboral: 56- 88
-Competencia profesional	-Capacitación en el trabajo -Recursos suficientes -Estrés en el trabajo		-Nivel Bajo de Satisfacción Laboral: 24-55
-Presión del trabajo	-Falta de tiempo -Exceso de trabajo		
-Promoción profesional	-Aprendizaje de nuevas cosas -Reconocimiento en mi trabajo -Capacidades		
-Relación con sus superiores	- Relación con la jefa o jefe -Expectativa de mi jefa o jefe		

-Relación interpersonal con sus compañeros	-Relación con mis compañeros		
-Características extrínsecas de status	-Independencia en mi trabajo -Adecuados ingresos		
-Monotonía laboral	- Rutina laboral -Concentración en el trabajo		

6.3 Instrumentos

I.- PRESENTACIÓN

Buenos días estimada(o) colega, soy la licenciada Erika Champi Curo, estudiante de la especialidad de Enfermería en emergencias y desastres, de la Universidad Privada Norbert Wiener actualmente estoy realizando un estudio de investigación, titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, de un Hospital de Lima Nivel III-1 ,2021”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en el área de emergencia.

Así mismo expreso que es de carácter confidencial y anónimo, esperando su mayor sinceridad en las respuestas.

Por tal motivo agradezco anticipadamente su participación y colaboración con la investigación.

II.- INSTRUCCIONES

Le presentare dos cuestionarios por lo que pido su veracidad y sinceridad al ser llenadas.

- El primer cuestionario consta de 22 ítems y se presentan 7 alternativas de respuesta, marque con una X la respuesta que Ud. crea conveniente según como se siente en el trabajo.
- El segundo cuestionario consta de 24 ítems y se presentan 5 alternativas de respuesta, marque con una X la respuesta que Ud. crea conveniente según su satisfacción en el trabajo.

INVESTIGADORA: Lic. Erika Champi Curo

EJECUCIÓN: Hospital Nivel III-1 de Lima en el año 2021.

**A. ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT
INVENTORY - Tercera edición, 1997**

INSTRUCCIONES:

- Marque con una x la respuesta que crea conveniente.
- El cuestionario consta de 22 ítems y se presentan 7 alternativas de respuesta, marque con una X la respuesta que Ud. crea conveniente según como se siente en el trabajo.

I.-DATOS GENERALES

1. Edad:

- a) 22- 30
- b) 31-40
- c) 41-60

2. Estado civil

- a) Soltera
- b) Casada
- c) Separada/ divorciada
- d) Conviviente

3. Tiempo que labora en emergencia

- a) Mayor de un año
- b) Menor de un año

4. Condición laboral

- a) Contratado
- b) Nombrado
- c) CAS- COVID
- d) CAS normal
- d) Terceros

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

Dimensión Agotamiento emocional		0	1	2	3	4	5	6
1	Siento que mis emociones se agotan por mi trabajo							
2	Termino agotado al finalizar mi trabajo							
3	Siento fatiga al levantarme por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4	El trabajo de todo el día con mucha gente me produce un esfuerzo							
5	Percibo que mi trabajo me esta agotando							
6	Ciento frustraciones en mi trabajo							
7	Ciento estar muy recargado en mi trabajo							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
9	Me siento muy agotado							
Dimensión Despersonalización								
10	Creo que veo a las personas como si fueran objetos y no personas							
11	Me e vuelto más indolente con las personas desde que ejerzo esta profesión							
12	Me preocupa al saber que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Soy indiferente a los problemas de los demás							
14	Siento que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas							
Dimensión Falta de realización personal								
15	Percibo con facilidad sentimientos de las personas							
16	Trato con eficaz los problemas de los demás							
17	Veo que soy influyente y positivo con mi trabajo en la vida de las personas							
18	Me siento muy activo							
19	Con facilidad puedo crear clima acogedor con las personas a las que doy servicio							
20	Siento satisfacción después de trabajar con otras personas							
21	He alcanzado muchos objetivos en mi profesión							
22	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma							

A. ENCUESTA SATIFACCION LABORAL – FRONT ROJA

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de 24 ítems y se presentan 5 alternativas de respuesta, marque con una X la respuesta que Ud. crea conveniente según su satisfacción en el trabajo.

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1. Mi actual trabajo en el Hospital es el mismo todos los días					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el Hospital					
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal, me suelo encontrar muy cansado					
4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del Hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
5. muy pocas veces me he obligado a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
6. Muy pocas veces en el Hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud o a mis horas de sueño					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
10. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo en mi trabajo es muy reconfortante					

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordiales					
14. La relación con mis compañeros/as son muy cordiales					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
17. Tengo muchas capacidades de promoción profesional					
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefas					
20. Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con lo que hay que hacer					
21. Los problemas personales de mis compañeros/as de mi trabajo, habitualmente me suelen afectar					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para realizar mi trabajo tan bien como seria deseable					
24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					

6.4 Consentimiento Informado

Buenos días estimada (o) colega, le estoy invitando a participar de este estudio de investigación en salud.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes enunciados.

Título del proyecto: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021”.

Investigadora: Erika Champi Curo

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un Hospital de Lima Nivel III-1, 2021.

Beneficios por participar: Su participación contribuirá a enriquecer la información del estudio de investigación, en base a ello proponer estrategias de mejoría en base a los resultados.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, se garantiza su confidencialidad para el llenado de los cuestionarios.

Costo por participar: Ningún costo se efectuará por su participación en el estudio de investigación.

Confidencialidad: Se garantiza el anonimato y confidencialidad de los datos e información que proporcione, no se revelara la identidad de los participantes conservando el anonimato de su identidad.

Renuncia: Es libre de retirarse del estudio de investigación y no participar en el momento que considere necesario, no recibirá ningún reclamo u objeción por su decisión.

Consultas posteriores: Si Ud. tuviera alguna duda o interrogantes acerca de esta investigación, se puede comunicar directamente con mi persona Lic. Erika Champi Curo, al celular 912560052, correo electrónico erikachampic21@gmail.com.

Contacto del comité de ética: Ante alguna duda que Ud. presente respecto a sus derechos como participante voluntario de este estudio de investigación, o en caso crea que sus derechos fueron vulnerados puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria: Su participación en la investigación es totalmente voluntaria, puede retirarse del estudio en cualquier momento.

Luego de haber leído los enunciados descritos en párrafos anteriores, decido participar de forma voluntaria del estudio de investigación y responder los cuestionarios electrónicos.

- Si acepto participar
- No acepto participar