



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermería de
la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud
Chimbote, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTADO: Lic. Desposorio Fernández, Liz Fiorella

ASESORA:

MG. ROSA PRETELL AGUILAR

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Principalmente a Dios que me ha dado la vida y por permitirme tener una maravillosa familia, quienes están presentes en cada paso de mi formación personal y profesional. A mi madre, por ser incondicional con sus hijas dándole ese apoyo y empuje para no decaer y seguir luchando por nuestras metas. A mi padre porque a pesar que ya sea grande de edad me sigue mimando como cuando era niña. A mi hija por ser una niña muy comprensiva y cariñosa a pesar de su corta edad. A mis queridas hermanas porque sigo su ejemplo de superación, las quiero. A mis buenos amigos que te impulsan a seguir nuevos proyectos y te dan la mano cuando más lo necesitas; sin duda cada uno de ustedes mencionados a aportado algo en mi vida sin ustedes no se hubiera logrado esta meta.

Liz Fiorella Desposorio Fernández

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia por todo su apoyo y comprensión durante toda mi vida ya que contribuyen de gran manera en el logro de mis metas trazadas tanto en lo personal y lo profesional, también de manera muy especial a la Universidad Norbert Wiener que me abrió las puertas en su casa de estudios para llevar mi segunda especialidad dándome todas las facilidades para desarrollarme como una profesional competente y a mi asesora Mg. Rosa María Pretell Aguilar por su tiempo dedicado a mi orientación en la elaboración de este proyecto de investigación, Dios la bendiga siempre.

ASESOR(a):

Mg. ROSA MARÍA PRETELL AGUILAR

JURADO

Presidente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Secretario: Mg. Jeannette Giselle Ávila Vargas Machuca

Vocal: Mg. Efigenia Celeste Valentín Santos

Índice general

Índice general	08
Índice de Anexos	09
1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1 Teórica	15
1.4.2 Metodológica	15
1.4.3 Práctica	15
1.5. Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1 Temporal	16
1.5.2 Espacial	16
1.5.3 Recursos	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específicas	26
3. METODOLOGÍA	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29

3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	31
3.7. 4 confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	34
4.1. Cronograma de actividades	34
4.2. Presupuesto	35
5. REFERENCIAS	36
Anexos	44

Índice de Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia	45
Anexo B: Matriz de operacionalización de variable.	46
Anexo C: Instrumentos de 2 variables.	48
Anexo D: Ficha de consentimiento informado.	52

RESUMEN

Objetivo: Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Metodología: El estudio será de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, y de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. La muestra representativa del estudio estará conformada por 64 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: En la técnica de relevamiento de data se aplicará la encuesta, ejecutada en un solo momento, mediante los instrumentos denominados Síndrome de Burnout y un cuestionario para la satisfacción laboral, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,820. Procedimientos: El relevamiento de la data obtenida se efectuará por un periodo de 02 meses. Una vez recogida la data, se organizará en el programa Excel para su control de calidad y organización correspondiente; posteriormente se exportará al software SPSS versión 25.0. Análisis Estadístico: Para la evaluación descriptiva se desarrollarán tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, y dispersión, y representaciones graficas.

Palabras Clave: “Síndrome de burnout”, “satisfacción laboral”, “enfermería”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and nursing job satisfaction in the intensive care unit of Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. **Methodology:** The study will be quantitative, applied, and non-experimental, descriptive, and correlational. The representative sample of the study will be made up of 64 nursing professionals from the intensive care unit of hospital III EsSalud Chimbote, 2021. **Data Collection Techniques and Instruments:** In the data collection technique, the survey will be applied, executed at a single time, using the instruments called Burnout Syndrome and a questionnaire for job satisfaction, which present a Cronbach's Alpha equivalent to 0.820. **Procedures:** The survey of the data obtained will be carried out for a period of 02 months. Once the data is collected, it will be organized in the Excel program for its quality control and corresponding organization; it will then be exported to SPSS software version 25.0. **Statistical Analysis:** For the descriptive evaluation, frequency tables, measures of central tendency, and dispersion, and graphical representations will be developed.

Keywords: "Burnout syndrome", "job satisfaction", "nursing".

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en un contexto mundial el síndrome de burnout también conocido como el trabajador quemado, se trata de una alteración psicosomática que se caracteriza por generar un agotamiento de las emociones además de la condición física y mental, lo que se da por un nivel crónico sostenido del estrés laboral, de la rutina y del nivel de interacción con sus compañeros o entorno. Asimismo, este tipo de personas cuando padecen este síndrome sienten que no son suficientes para poder cumplir con sus objetivos o responsabilidades asignadas y que emocionalmente no pueden dar más de sí. Este síndrome es una afección que perjudica a la mayoría de trabajadores por lo mismo es que la OMS lo ha incluido en la lista de enfermedades (1).

Asimismo a nivel mundial según la Asociación Médica Estadounidense en el 2019 en una de sus publicaciones bajo la redacción de Berg(2), encargada del departamento de noticias, refirió que la división de medicina interna general de la Universidad de Alabama en Birmingham descubrió que cuando el personal de salud tiene autonomía y la oportunidad de desarrollarse como líderes, ayuda a llevar su tasa de agotamiento al 13%. A través de los programas de liderazgo, pueden experimentar el desarrollo personal y profesional (2).

Dentro del mismo contexto se menciona que la incidencia informada de agotamiento varía en todo el mundo. Por ejemplo, en Europa, se observa una diferencia entre los países de la Unión Europea (10%) y los países no pertenecientes a la Unión Europea (17%). Dentro de los países de la Unión Europea, la incidencia del agotamiento varía del 4,3% en Finlandia al 20,6% en Eslovenia y dentro de los países no pertenecientes a la Unión Europea, del 13% en Albania al 25% en Turquía. (3)

Asimismo, debido a la ausencia de una definición generalmente aceptada del síndrome de burnout, su origen multifactorial y la vaguedad y subjetividad de los criterios diagnósticos, es difícil obtener una visión clara y correcta de la prevalencia del burnout en una población general. Las estimaciones informan

valores de hasta el 20% de la población activa, pero el número depende en gran medida de los valores de corte para definir el agotamiento severo (4).

Dentro del mismo contexto se observó en un estudio en Estados Unidos en el ámbito de la salud que el síndrome de burnout se presenta en el 43% de ellos hospitales siendo el agotamiento emocional el más frecuente dentro de sus características con un 37% principalmente en el personal de enfermería que tienen una atención directa con los pacientes (5).

Por otro lado en Latinoamérica en los últimos años se han observado un cambio significativo en el ámbito laboral donde la evolución científica y tecnológica ha influido mucho, en el nivel competitivo y el desarrollo de los procesos dentro de las empresas e instituciones, lo que ha generado más presión en los trabajadores, apareciendo enfermedades como el síndrome de burnout siendo catalogado por entidades internacionales de la salud como un riesgo laboral, que repercute negativamente en la salud del trabajador, siendo la enfermera una de las más vulnerables a esta enfermedad por tener condiciones laborales que ejercen una presión y carga laboral continua (6).

A nivel nacional de acuerdo al Instituto Nacional de Salud Mental del Ministerio de Salud en la ciudad de Lima se encuentra una incidencia considerable de trastornos psicosomáticos como es el caso de la ansiedad y la depresión con un crecimiento del 30% durante la pandemia, lo que se relacionó con un descenso de la disminución en la satisfacción con la calidad de vida, problemas con el sueño y otros (7).

Según el Instituto Nacional de Salud Mental el 54.6% de la población limeña tienen problemas para conciliar el sueño a un grado que necesitan asistencia médica, lo cual se ha incrementado con el tema de la pandemia, lo que es un punto factible para poder establecer y promover acciones para mejorar la calidad de vida en la población a través del control de los problemas mentales y niveles de afrontamiento (8).

Asimismo, el síndrome de burnout se presenta en la mayoría del personal de la salud en especial en enfermería como en un estudio nacional donde se encontró que en el 30% de enfermeras presentó este síndrome en un nivel alto, lo cual se

relacionó con las exigencias que tiene este profesional donde el contacto directo con el paciente exige un cuidado más que físico, más integral donde las emociones afectan al profesional que termina en un agotamiento de emociones (9), siendo una realidad en varias instituciones de salud del país como mostro otro estudio en un hospital de emergencia de Cusco donde más del 10% de las enfermeras presento el síndrome de burnout siendo la despersonalización el rasgo más frecuente entre estos profesionales (10).

En el ámbito local la investigación se desarrollará en la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021, donde notamos que algunas enfermeras a veces están irritables o atienden al paciente con desgana, también están cansadas con la cabeza gacha, lo que debilita su labor en el manejo y cuidado de los pacientes. Por otro lado, hay conflictos entre el personal y también observamos que no saben gestionar situaciones de presión, algunos han enfermado, hay ausencias, por lo que hay que valorar el síndrome de burnout y su impacto en la calidad de los cuidados de enfermería prestados a los pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería

Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería

Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio se justifica de forma teórica debido a que se presentará fundamentos e información analizada que permitirá explicar y conocer al síndrome de burnout en el ámbito de la enfermería, lo que permitirá comprender su naturaleza y los posibles riesgos que genera su presencia en la persona además de perjudicar el nivel de la satisfacción de personal de enfermería.

1.4.2 Metodológica

El estudio contará con instrumentos validados y confiables, los cuales se aplicarán a una muestra de estudio obteniendo resultados factibles por lo que servirá para otras investigaciones relacionadas a las variables de estudio.

1.4.3 Practica

Los resultados que se presentarán en el estudio permitirán conocer y concientizar de la importancia del síndrome de burnout en el desarrollo del trabajo del personal de enfermería y su satisfacción laboral, y con ello poder aportar en la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia de dicho síndrome que afecta directamente al personal de enfermería, en el caso del personal de la unidad de cuidados intensivos manejar y controlar el síndrome de burnout sea cual fuere su incidencia es fundamental porque además de disminuir su satisfacción podría

disminuir su capacidad de respuesta y otras habilidades que son esenciales en una unidad de cuidados intensivos donde cualquier falla puede generar e incrementar posibilidades de complicar la salud paciente, por lo tanto saber en que nivel se desarrolla esta alteración en el profesional de salud logrará una mejor condición para que la salud mental de trabajador sea óptima y satisfactoria reflejándose en un servicio con vocación, ética y eficiencia, debido a que una meta equilibrada toma las mejores decisiones y si es en el ámbito de la salud dicho proceso es crucial, tanto para el bienestar del paciente como del mismo profesional de la salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: La investigación se efectuará en el año 2021

1.5.2 Espacial: La presente investigación se realizará en el departamento de Chimbote, en la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, ubicado en Av. Circunvalación Del Norte 119, Urb, Laderas del Nte, Chimbote.

1.5.3 Recursos: Dentro de los recursos utilizados tenemos a los recursos humanos estadístico, encuestadores, asesores; por otro lado, tenemos recursos materiales como útiles de oficina, tecnológicos y bibliográficos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Acea; et. al. (11) en el año 2021 en España, presentaron su estudio con el objetivo de “Determinar los niveles de satisfacción laboral y síndrome de burnout y factores relacionados entre enfermeras de tres comunidades autónomas españolas”. donde se encontró que la satisfacción laboral reportada fue de media a alta. En general, los valores fueron bajos en fatiga emocional y medios en despersonalización y realización personal. Se concluyó que las variables de estudio se correlacionaron de manera directa.

Álvarez; et. al. (12) en el año 2019 en España, presentaron su estudio con el objetivo de “analizar el grado de **burnout** y de **satisfacción laboral** en enfermeras españolas en tiempos de crisis económica”. donde se encontró que el 39.67% presento síndrome de burnout en cambio se desarrolló un riesgo en el 37.07% de padecer esta enfermedad, en el caso de la satisfacción laboral en su mayoría fue regular, donde el 16.34% refería que tenía dudas si escogió la carrera correcta, el 43.16% planeaba cambiar de especialidad y el 59.29% percibía un endurecimiento de sus emociones. Es por lo cual el estudio evidencio que el síndrome mencionado se relaciona de forma indirecta con la satisfacción de los profesionales de enfermería, lo que indica a un mejor control de esta enfermedad habrá una mejor satisfacción por parte de profesional.

Frganović (13) en el año 2019 en Croacia presentó su estudio con el objetivo de “analizar el estrés y el síndrome de burnout y su asociación con el afrontamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados intensivos”, en donde se encontró después de un análisis de artículos que el síndrome de Burnout es un problema grave para los sistemas sanitarios y afecta a casi todos los perfiles de los trabajadores sanitarios tanto en su nivel de afrontamiento a situaciones estresantes como en su satisfacción laboral, en donde se concluyó que las alteraciones del estrés y el síndrome de burnout se relacionaban de manera significativa con el nivel de satisfacción en el trabajo, además de ello se encontró

que se debe reducir estos síntomas para poder disminuir el índice de estas enfermedades que no afecten la calidad en el servicio.

Oliveira; et. al. (14) en el año 2018 en Brasil, presentaron su estudio con el objetivo de “realizar un análisis de diversos factores tanto personales como laborales y como esto se relacionó con el síndrome de burnout y la satisfacción laboral”, pidiéndose hallar que el índice de burnout fue bajo lo que se relacionó con los factores personales y laborales, siendo esto esencial para lograr una satisfacción alta en el profesional de enfermería, por lo que las tres variables se relacionaron de manera significativa.

Soto; et. al. (15) en el año 2017, presentaron en Chile su estudio con el objetivo de “definir el nivel de asociación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción en el trabajo además de la calidad de atención, por un grupo de enfermeras, en donde se evidencio que el síndrome de burnout presenta una relación negativa e inversa con la calidad de atención y la satisfacción laboral.

Nacionales

Carlos (16) en el año 2020 en Lambayeque, presentó su estudio con el objetivo de “identificar el nivel del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción de los profesionales de enfermería de un hospital en Lambayeque, con un estudio cuantitativo y la participación de 50 profesionales, encontrándose en los resultados que la gran parte de estos profesionales presentan el síndrome en un nivel medio en el 68%, por otro lado, la satisfacción laboral se desarrolló en un nivel bueno en el 66%, es por ello que se concluyó que las variables de estudio se relacionan de una manera indirecta con un valor del 0.397 y una significancia de 0.01.

Yslado et. al (17) en el año 2019 presentaron su estudio con el objetivo de “definir como el síndrome de burnout se relación con la satisfacción laboral de enfermería en dos hospitales nacionales. En donde se encontró que el nivel de incidencia fue del 33.3% con un nivel alto del síndrome, igualmente se halló que la enfermedad mencionada se relaciona significativamente con la satisfacción e el trabajo con un

índice negativo del -0.620 es por lo que a un menor índice del síndrome habrá una mejor satisfacción de las enfermeras con su trabajo.

Sarmiento (18) en el año 2019 en Cusco, presentó su estudio con el objetivo de “identificar como síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción de los profesionales de la salud de una institución de salud en Cusco, hallando que el síndrome en cuestión se relaciona significativamente con la satisfacción del personal, de igual manera el 30.9%, en el caso de la incidencia de la enfermedad se presentó en un 10%. Evidenciando que la relación fue negativa e inversas es decir a mayor índice del síndrome menor será la satisfacción,

García (19) en el año 2018 en Huancayo Perú, realizó una investigación donde tuvieron como objetivo “conocer como el síndrome de burnout se relación con la satisfacción laboral de un grupo de enfermeras”. Donde se mostró en resultados que el 55% presentaba la enfermedad de manera moderada, al igual que la satisfacción laboral con un 82%, siendo el rasgo más frecuente la falta de realización persal, evidenciándose una relación inversa entre las variables de estudio.

Huertas; et. al. (20) en el año 2019 presentó en Chimbote su estudio con el objetivo de “identificar la relación que se presenta entre las variables satisfacción del trabajo y el síndrome de burnout, donde tuvo como resultados que el 52.1% está satisfecho con su trabajo en un nivel moderado, en el caso del síndrome de burnout se presentó en el 90.4% en un nivel moderado y en el 8.2% se presentó en un nivel alto, evidenciándose una relación inversa y negativa con una significancia de 0.0013 entre las variables de estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de burnout

También es conocido como el síndrome laboral o del profesional, es una alteración en el organismo que surge de estar expuesto a presiones constantes en el trabajo y por los factores estresantes que afectan a un nivel tanto físico como emocional en relaciona las funciones que cumple en el trabajo (21).

De igual manera este síndrome está relacionado con una atención deficiente y de una gran inseguridad para la integridad del paciente (22), siendo esencial el monitoreo continuo el estudio de los elementos que condiciones las situaciones estresantes y favorecen la aparición de enfermedades como el síndrome de burnout que afecta el desempeño del profesional y por ende la calidad de su servicio.

Dentro del mismo contexto se menciona que el síndrome de burnout, es una conceptualización que se generó por los años 1970 a través del psiquiatra de estados unidos Herbert Freudenberger, con el fin de poder dar una descripción a las consecuencias que surgían por un estrés en nivel crónico e los profesionales que tienen una presión alta y continúa en el trabajo como es el caso de las enfermeras. Pero en la actualidad se asume que esta enfermedad afecta a todos los trabajadores sin importar el rubro en el que se desarrolle (23).

De igual manera se le conoce al síndrome de burnout como el trabajador quemado, el cual se presenta en el desarrollo de un estrés crónico, desarrollándose a través de un agotamiento tanto físico como mental, en un tiempo prolongado, lo que afecta la personalidad y conductas del trabajador. por lo mismo el trabajador va perdiendo el interés en cumplir con su trabajo por lo que desarrolla aspectos psicológicos negativos (24).

Asimismo, este síndrome es considerado como una alteración de grado psicológico, el cual es un problema que se presenta con mayor frecuencia en los últimos años afectando principalmente a aquellos profesionales que trabajan en un contacto directo con su público (25). Este síndrome se presenta tras una continua experiencia de estrés a nivel crónico, por otro lado, la definición más aceptada es la elaborada por Maslach y Jackson (26), quienes se refirieron al mismo como un síndrome de tres dimensiones como son el cansancio de las emociones, la despersonalización y una baja realización personal (27).

Teoría de enfermería

Sistema Adaptativo Humano: SAH de Callista Roy

En esta teoría Roy hace la descripción de las personas como elementos holísticos las cuales son varias formas trabajando como una unidad, con un objetivo específico, siendo esta algo fluido no una relación con una causa o efecto. Es por ello que los sistemas de la sociedad se forman de individuos, familias

comunidades, organizaciones y la sociedad como un todo. Asimismo, la humanidad tiene el poder de adaptación que se desarrolla en los procesos de aprendizaje que se adquieren a través de la experiencia, es por ello que la enfermería tiene que considerar a las personas como un ser que es único con autonomía y que es parte de una unidad de la cual no se puede separar, pero las situaciones que viven cada uno son individuales y diferentes en cada uno. Es por ello que cuando se evalúa a los pacientes se tiene que realizarla la evaluación de manera integral, tanto a nivel individual como psicosocial, donde se conocerá su situación de salud como el nivel en el cual percibe su situación de salud, y como lo afronta además de generar una percepción de como la enfermera le brinda su cuidado y atención. Lo que es esencial para desarrolla estrategias más eficientes y un trabajo conjunto e interrelacionar entre el paciente y la enfermera, donde el propósito de este modelo es la promoción de la adaptación a la situación para lograr un bienestar en la salud (28).

2.2.1.1 Dimensiones del Síndrome de burnout

Cansancio emocional

Es la disminución de la sensación emocional que provoca en la persona percibirse como alguien que no puede brindar nada a los demás, el cual se puede presentar tanto a nivel somático como psicológico (29). Asimismo, el agotamiento emocional se desarrolla a través de un despliegue de ciertas estrategias para afrontar situaciones estresantes se relacionan con los niveles de agotamiento (30). De la misma manera el cansancio emocional se le conoce como la disminución de la capacidad de empatía en el sujeto, es decir pierde la capacidad de poder comprender a otras personas además de su nivel de afrontamiento emocional a ciertas situaciones, empujando al sujeto a un estado en el cual esta desamparado se agota física como mentalmente, se desespera entre otras acciones (31).

En algunas investigaciones el agotamiento emocional se le conoce como el desarrollo de una situación en donde la persona no puede expresar su aspecto afectivo, por lo que se siente mental y emocionalmente agotados en este sentido por su trabajo en razón de la atención de las personas que son objeto de su trabajo (32). este agotamiento emocional se presenta con elementos como la fatiga, el cansancio y el agotamiento del cuerpo, en el caso de los profesionales de

enfermería es perjudicial porque su principal objetivo de su atención es la salud de las personas (33).

Despersonalización

Es desarrollado a través de sentimientos, conductas y respuestas negativas, con una distancia del aspecto humano que se desarrolla con otras personas, como en el caso de la enfermería en una distancia con los pacientes, estas conductas se presentan con elemento como la irritabilidad, la falta de motivación, lo cual puede provocar una distancia con solo con el público de atención sino también con sus propios compañeros de trabajo siendo cínico e incluso despectivo (34).

Asimismo, el trastorno en la personalidad de la persona relacionada a la desrealización, se desarrolla cuanto la persona experimenta una continua de que lo que observa y siente de la realidad no lo es, o esa fuera de lugar, es por ello que esta sensación puede causar en la persona que esa viviendo un sueño siendo algo perjudicial para su desarrollo social o laboral (35). De igual manera este trastorno como se ha dicho altera las relaciones laborales y sociales afectando la mayoría de actividades de la persona, en donde según la psicología se debe tratar a través de la comunicación de terapias comunicativas o inclusive en caso grave se trata con fármacos (36). Convirtiendo a la persona en un ser que no es consecuente con sus procesos mentales, donde no hay una coordinación perdiendo la noción de la realidad (37).

Frustración profesional

Esa se relaciona con la disminución en el nivel de la autoestima de la persona e su desarrollo como profesional, lo que en el ámbito laboral genera la ausencia, retrasos y evasión por parte del trabajador, siendo un motivo para evitar la interrelación con sus compañeros (38). Asimismo, esta alteración no es dependiente de las circunstancias sino de la habilidad que posee la persona para manejar sus emociones frente a situaciones estresantes o complicadas (39). De igual manera la falta de realización personal se desarrolla cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades del trabajador, es decir siente que no es competente para la tarea. Lo que puede generar emociones y conductas negativas, tanto hacia sus propias personas como a su propio trabajo, presentando figuras como el bajo desempeño laboral, baja autoestima baja productividad, etc. (40). Es por

ello que el bajo desempeño en el trabajo se relaciona con la incapacidad que siente el trabajador ante una necesidad de darle un significado a sus labores y de identificarse con ellas (41).

2.2.2 Satisfacción laboral de enfermería

La satisfacción es el desarrollo de sentimientos sobre el trabajo que puede ser negativos como positivos, es una asociación de actitudes específicas que se desarrollan en relación con los factores del trabajo de una manera indirecta o directa en asociación con el cumplimiento de los objetivos (42).

De la misma manera esta satisfacción es un indicador de cómo se estas desarrollan la capacidad del servicio y el desarrollo del ambiente de trabajo, es por ello que la satisfacción laboral es un sentimiento que desarrolla el trabajador como resultado de la búsqueda del equilibrio entre una necesidad y el acceso a cumplirla enfocada en los objetivos (43). Asimismo, la satisfacción es un estado de las emociones agradable o positivo, el cual se desarrolla a través de la valoración objetiva y subjetiva de la situación que se esté desarrollando (44).

Asimismo, la satisfacción en general se relaciona con la valoración personal en relación a la existencia del individuo, lo que se rige por interés o desinterés del sujeto en cuanto a la obtención de un bienestar u objetivo (45).

Teoría de la Promoción de la Salud Nola Pender

Esta teoría se desarrolla a través de la identificación de los factores tanto cognitivos como preceptuales en la persona, lo cuales se modifican dependiendo de la situación que experimente el sujeto, lo que podría resultar en conductas favorable en cuanto a la promoción de la salud siguiendo unas pautas determinadas. Asimismo, esta teoría sirve en la identificación de aspectos relevantes en el estudio de la conducta de las personas en relación al cuidado de su salud.

de igual manera esta teoría sigue vigente y siendo perfeccionada por los profesionales de enfermería en razón de generar explicaciones para las conductas y los factores que la modifican para un contexto sanitario. Es por ello que el

modelo se centra en educar a las personas sobre cómo cuidar su salud y evitar enfermarse.

Metaparadigmas:

Salud: es el estado positivo de la integridad de la persona siendo un elemento esencial ante cualquier declaración de salud.

Persona: Es elemento especial, el eje de la teoría, donde se menciona que cada uno de estos individuos tiene una definición clara, desarrollando su propia percepción y aspectos relevantes ante el desarrollo en su entorno.

Ambiente: aunque la teoría no lo menciona como tal, pero define que los elementos cognitivos y perceptivos además de ellos modificadores tienen una influencia en el desarrollo de las conductas propias de salud.

Enfermería: la cual ha logrado un desarrollo de nivel alto en las últimas décadas, teniendo como base la promoción de la salud en las personas reformando planes para los ciudadanos teniendo como principal eje a la persona como un ser integral donde debe considerar varios aspectos en su trato y cuidado para un mayor éxito en la promoción, cuidado y mantención de la salud (46).

2.2.1.1 Dimensiones de la satisfacción laboral de enfermería

Reto de trabajo

Estas son las diferentes habilidades que se utilizan para desarrollar diferentes actividades. Así como la estimulación del trabajo, el reconocimiento de los logros del trabajador, la independencia y la confianza depositada en los empleados, además de la responsabilidad que tiene el propio trabajador; Desarrolle comentarios sobre su trabajo (47).

De la misma manera, se menciona que los trabajadores en el desafío laboral tienen la preferencia de puestos que le brinden la oportunidad de poder desarrollar sus habilidades, así como aplicar sus destrezas, y que le dé la posibilidad de tener variedad, autonomía y retroalimentación en el proceso. De manera similar, las posiciones con pocos desafíos causan irritación, frustran al trabajador sintiéndose que tiene un nivel bajo, que han fracasado, es por ello que en un nivel moderado de exigencia y responsabilidad en el puesto los trabajadores tienen más

posibilidades de lograr un crecimiento además de una satisfacción en su trabajo (48).

Sistema de recompensas

Las trabajadoras que se desarrollan en las organizaciones lo hacen a base de expectativas y percepciones, de cómo la organización le beneficia con dicha motivación se enfocan en lograr las metas y objetivos planteados si les brinda una ventaja significativa por su esfuerzo y desempeño. Es decir, el compromiso de las personas con el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad que perciban: cuanto más el trabajo produzca los resultados esperados, mayor será este compromiso (49).

Por lo cual es esencial el diseño de estrategias que brinden recompensas adecuadas para generar un crecimiento en el compromiso de las personas con la organización. Las recompensas organizacionales, como compensación, promociones y otras ventajas, son incentivos poderosos para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados. Por esta razón, los especialistas en desarrollo organizacional están cada vez más interesados en el diseño e implementación de dichos sistemas (49).

Condiciones favorables

Se le considera como una asociación de elementos que condicionan la situación en la cual el trabajador desarrolla su desempeño, lo que incluye el horario de trabajo, el nivel de organización laboral, el contenido del mismo y los beneficios sociales, es por ello que estas condiciones con solo incluyen el aspecto tangible del trabajo sino el aspecto cualitativo de la actividad, si estos trabajos son temporales, o permanentes, con una producción media o alta, los materiales y recursos disponibles, equipos, entre otros. Es por ello que se menciona que, si estas condiciones se desarrollan en un nivel bajo o deficiente, generan índices de problemáticas como los accidentes e incidentes de trabajo, contagios, enfermedades, estrés, agotamiento emocional, etc. (50).

Colegas que brindan apoyo

Definido como transacciones entre personas que integran la red de apoyo de una persona, ayudándose entre sí y satisfaciendo sus necesidades básicas. Esto se presenta como un elemento importante que ayuda a las personas a enfrentar

situaciones estresantes y llevar una vida más saludable. Asimismo, el número de contactos que integran la red del sujeto influiría positivamente en su salud, especialmente si estos contactos muestran interés por el bienestar del sujeto. Por tanto, cabe señalar que la calidad del apoyo ofrecido y el nivel de satisfacción percibido por el individuo pueden mitigar los efectos del burnout (51).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

Existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio corresponde al método hipotético-deductivo, pues busca aceptar o negar las hipótesis planteadas, al comparar los acontecimientos encontrados en la realidad. Asimismo, el nivel de la investigación es descriptivo correlacional porque tiene el propósito de conocer las características principales de las variables y establecer el grado de relación entre ellas. (52)

3.2. Enfoque de la investigación

Estudio de investigación con enfoque cuantitativo, este se basa en la medición de las variables a través de la estadística y los valores ordinales, para establecer patrones de comportamientos de las variables. (53)

3.3. Tipo de investigación

La investigación presentada es de tipo aplicada porque tiene un objeto en estudio sin considerar un propósito práctico inmediato, busca aumentar el conocimiento teórico para el avance de la ciencia y contribuye a un beneficio socioeconómico a largo plazo. (54).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación con diseño no experimental, porque no se manipula intencionalmente las variables; transversal porque desarrolló en un periodo de tiempo sobre una población; de diseño correlacional porque se describió la relación entre las variables nivel de conocimiento sobre bioseguridad y las practicas frente al riesgos biológicos. (55)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población representa un total ante un fenómeno de estudio en el cual se analiza, cuantifica, integrando un N como un conjunto, tomando en cuenta las características que representan dicha población para un estudio (53). La población

estuvo constituida por 64 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

Muestra

Se le considera como la proporción de una totalidad equivalente en cualidades, es decir es representante de la totalidad, por lo que el resultado que se produzca en ella será similar que si se aplicara en el todo. (54). Siendo en la presente investigación la totalidad de la población porque se trabaja con una muestra accesible y mínima siendo la muestra conformada por 64 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería con más de un año en el servicio

Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio mediante el consentimiento informado

Profesionales de enfermería del servicio de UCI

Criterios de exclusión

Profesionales de enfermería con menos de un año en el servicio

Profesionales de enfermería que no acepten participar en el estudio

Profesionales de enfermería de otros servicios

Muestreo

En el presente caso se trata del muestreo no probabilístico censal, es decir que para obtener la muestra no se hizo necesario utilizar alguna fórmula o probabilidad y censal por que se toma a toda la población de estudio como muestra (53).

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome De Burnout

Definición conceptual: Conocido como el síndrome laboral o del profesional, es una alteración en el organismo que surge de estar expuesto a presiones constantes en el trabajo y por los factores estresantes que afectan a un nivel tanto físico como emocional en relaciona las funciones que cumple en el trabajo (21).

Definición operacional: Es el desarrollo de un continuo cuadro de estrés en el trabajo es un desencadenamiento de alteraciones en el organismo con un énfasis en el agotamiento de las emociones de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Dicha valoración será aplicada a las dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y frustración profesional, a través de la Escala conocida como el Maslach Burnout Inventory, con valores finales de Presenta y no presenta

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: La satisfacción es el desarrollo de sentimientos sobre el trabajo que puede ser negativos como positivos, es una asociación de actitudes específicas que se desarrollan en relación con los factores del trabajo de una manera indirecta o directa en asociación con el cumplimiento de los objetivos (42).

Definición operacional: Son sentimientos positivos o negativos sobre el trabajo de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Dicha valoración será aplicada a las dimensiones: Reto de trabajo

Sistema de recompensas, condiciones favorables, colegas que brindan apoyo, a través de un cuestionario, con valores finales de Insatisfacción, satisfacción media y satisfacción completa.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Como técnica en la recolección de datos se utilizó la encuesta, la cual es utilizada mayormente en la investigación social, debido a que tiene una forma estructurada y ordenada que permite obtener los datos de una manera más práctica y eficiente (53).

3.7.2 Descripción de instrumentos

En el caso de la medición de la variable síndrome de burnout se hará uso de cuestionario Maslach Burnout Inventory, de origen estadounidense siendo su primera versión publicada en los años 80, siendo de autoría de

los investigadores Maslach y Jackson, (1981). El cual fue desarrollado a través de una serie de investigaciones en diferentes casos laborales. Por otro lado para entender el impacto de la variable en cuestión cabe indicar que la formalización de ese instrumento marco un hito de un enfoque riguroso a uno sistemático, en donde dicho instrumento definió al síndrome de burnout como una enfermedad que se caracterizaba por un cansancio emocional, de despersonalización y una deficiencia en la realización personal de las personas (56).

Asimismo, el cuestionario Maslach Burnout Inventory está constituido por 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones cansancio emocional, despersonalización y frustración profesional.

Este instrumento se encuentra estructurado en una escala de tipo Likert al que se le ha asignado 05 opciones para cada ítem, siendo estos: Totalmente en desacuerdo (1 punto); En desacuerdo (2 puntos); Indiferente (3 puntos); De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos)

La puntuación final, clasificará la variable síndrome de burnout, de acuerdo con los valores finales obtenidos según se indica: Presenta (66 a 110 puntos) y No presenta (22 a 65 puntos).

Por otro lado, para medir la variable Satisfacción laboral se utilizará el cuestionario de la autora Vega (42); que fue validado por expertos y estructurado para su investigación “habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, Lima, 2019” validado en la Universidad Privada Norbert Wiener en el 2020

Asimismo, el cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Reto del trabajo (5 ítems), sistema de recompensas (6 ítems), condiciones favorables (6 ítems) y colegas que te brindan apoyo (5 ítems).

Este instrumento se encuentra estructurado en una escala de tipo Likert al que se le ha asignado 05 opciones para cada ítem, siendo estos: Nunca (1 punto); Casi nunca (2 puntos); - A veces (3 puntos); Casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos)

La puntuación final, clasificará la variable Satisfacción laboral, de acuerdo con los valores finales obtenidos según se indica: Insatisfacción (20 a 46 puntos); Satisfacción media (47 a 73 puntos) y Satisfacción completa (74 a 100 puntos).

3.7.3 Validación

Síndrome De Burnout

Es un instrumento estandarizado.

Satisfacción laboral

En la investigación de Vega (42) fue validada por tres expertos de grado de doctor.

3.7.4 Confiabilidad

Síndrome De Burnout

En la mayoría de estudios presentan un alfa de Cronbach Mayor al 0.7

Satisfacción laboral

En la investigación de Vega (42) tuvo una confiabilidad de 0.820 de Alfa de Cronbach.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Como primer paso, se presentará el protocolo de investigación al Comité de Ética del área de Docencia y Capacitación del Hospital III EsSalud Chimbote. Luego, se solicitarán los permisos correspondientes a la Jefatura de Enfermería y la Jefatura del Servicio UCI. Posteriormente, se solicitará a la Coordinadora de Enfermería del área, la relación de enfermeras que laboren en la Unidad de Cuidados Intensivos y en coordinación con ella se establecerán los horarios para la recolección de datos y el área asignada.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recopilación de los datos será realizada durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del 2021; el cual se realizará en el área de UCI, encuestando a un promedio de 3 a 5 profesionales por día en un promedio de 20 minutos cada uno, explicándoles el objetivo de estudio y sus beneficios además de cómo resolver los cuestionarios, respetando todas las medidas de seguridad.

Métodos de análisis estadístico

Luego de la aplicación de los instrumentos se elaborará una base de datos codificada con las repuestas de los participantes, el cual será procesado por el programa de SPSS.25.0 que dividirá por dimensiones y variables a los resultados para poder expresarlos en tablas y figuras. Por otro lado, se hará un análisis inferencial a través de a prueba estadística de la Rho de Spearman o Pearson para la comprobación de las hipótesis planteadas según el resultado de la prueba de normalidad.

3.9. Aspectos éticos

Principio de Autonomía

La autonomía es la facultad de la persona para elegir sus propias acciones sin la necesidad de la intervención de otra (57).

Para trabajar con la muestra previamente se procederá con la obtención del consentimiento informado, con la cual los participantes aceptan participar o no en el estudio, donde también se respetará la privacidad de los datos, solo se usarán de manera general y no específica.

Principio de Beneficencia

La beneficencia es el aporte de la investigación social ante una problemática presente, siendo el propósito disminuir, controlar o erradicar dicho problema con el fin de que el estudio favorezca al desarrollo social. (58).

Por lo que los resultados favorecerán en mejorar el servicio de UCI y mejorar la satisfacción del profesional de enfermería además de aportar en

la disminución del síndrome de Burnout tan perjudicial para su salud y desempeño.

Principio de No Maleficencia

Este principio resalta que las investigaciones sociales tienen la obligación de no infringir daño alguno o perjudicar de manera intencional a la población de la cual es sujeto su estudio ni el lugar en donde los hechos se desarrollen.

Por lo cual en la presente investigación se respetará a todos los participantes, su privacidad y derecho de información. (59).

Principio de Justicia

En ese principio se menciona que el cuidado de la salud es y debe ser accesible a toda la población, siendo distribuidos de una forma equitativa (60). Por lo mismo en el presente estudio todos los participantes serán tratados con respeto, sin discriminación ni preferencia alguna

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	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 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 al comité de ética										■	■	■	■	■	■	■	■			
Ejecución del estudio													■	■	■	■	■	■	■	■
Redacción del informe final:													■	■	■	■	■	■	■	■

4.2 Presupuesto

CONCEPTO		UNIDAD	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
POTENCIAL HUMANOS	REC. HUMANOS				
	Asesoría	1	1,900.00	2	3,800.00
	Técnico en digitación	1	300.00	1	300.00
	Encuestadores	1	50.00	2	100.00
	Estadístico	1	750.00	1	750.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO				
	Textos	1	80.00	4	320.00
	Internet	1	99.00	1	99.00
	Otros	1	200.00	Estimado	200.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN				
	Impresiones y copias	Estimado	250.00	Estimado	250.00
	Empastado de la Tesis	1	60.00	3	180.00
	USB	1	20.00	2	40.00
	CD,	1	1.50	2 unidades	3.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO				
	Papel bond A4 80 gramos	1 millar	29.00	2 millar	58.00
	Papelotes cuadriculados	1	0.50	4	2.00
	Cartulina	1	0.50	3	1.50
	Cinta Adhesiva	1	2.00	2	4.00
	Lápices	1	1.00	10	10.00
Plumones	1	3.00	3	9.00	
SERVICIOS	SERVICIOS				
	Comunicaciones	Estimado	75.00	Estimado	75.00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	0.00	Estimado	284.00
	Imprevistos	Estimado	0.00	Estimado	200.00
	Total, costo		3,821.50		6,685.50
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado				

Referencias bibliográficas

1. Grupo Paradigma. La OMS incluye el ‘burnout’ o ‘síndrome del trabajador quemado’ en su lista de enfermedades, 2019 [Internet] [citado 15 de Agosto del 2021]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
2. Berg S. La OMS agrega el agotamiento a la CIE-11. Qué significa para los médicos. Asociación Médica Estadounidense. [Internet] 2019 [citado 15 de Agosto del 2021] Disponible en: <https://www.ama-assn.org/practice-management/physician-health/who-adds-burnout-icd-11-what-it-means-physicians>
3. Schaufeli W. Burnout en Europa: relaciones con la economía, la gobernanza y la cultura nacionales. Unidad de Investigación Psicología Ocupacional y Organizacional y Aprendizaje Profesional (informe interno) KU Leuven, Bélgica: [Internet] 2018 [citado 15 de Agosto del 2021] Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>.
4. De Hert Stefan. Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. Rev. Local Reg Anesth. [Internet] 2020 [citado 15 de Agosto del 2021]. 13(1) 171-183 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7604257/#cit0022>
5. Reith T. Burnout in United States Healthcare Professionals: A Narrative Review (Burnout in United States Health Care Professionals: A Narrative Review) Cureus. [Internet] 2018 [citado 15 de Agosto del 2021]. 10(12) Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6367114/>
6. Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ. Salud 22(3): 265-279. 2020 [Internet] [citado 15 de Agosto del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265
7. Andina Agencia peruana de noticias. Saludable Mente: ¿Agotado de la pandemia?: Qué es y cómo prevenir el síndrome de Burnout [Internet] 2020 [citado 15 de Agosto del 2021]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-saludable-mente-agotado-de-pandemia-es-y-como-prevenir-sindrome-burnout-863448.aspx>

8. Instituto Nacional de Salud Mental. Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. MINSA [Internet] 2021 [citado 15 de Agosto del 2021]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
9. Cochachin, D. Síndrome de Burnout y su relación con el perfil sociodemográfico en enfermeras que laboran en un hospital nacional especializado de salud mental y psiquiatría. Lima – 2016. [Tesis de titulación] Lima: universidad nacional mayor de San Marcos; 2017 [citado 15 de Agosto del 2021]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5880/Cochachin_md.pdf?sequence=1
10. Sarmiento G. Burnout en el servicio de urgencias de un hospital. Horiz. Medicina. [Internet]. 2019 [citado 15 de Agosto del 2021]; 19 (1): 67-72. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>.
11. Acea L, Pastor M. Burnout y satisfacción laboral de los enfermeros de tres regiones españolas. Rev. Nursing Management. [Internet]. 2021 [citado 15 de Agosto del 2021]; 29 (7). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13376>
12. Álvarez L, Mori, P, Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Metas enferm [Internet] 2019 [citado 25 de Agosto del 2021]; 22(4): 50-58. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-ET2-2288>
13. Friganović A. Síndrome de estrés y burnout y sus asociaciones con la enfermedad y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos: una revisión de la literatura. Psychiatria Danubina. [Internet]. 2019 [citado 28 de Agosto del 2021]; 31 (1). Disponible en: <https://hrcak.srce.hr/262691>
14. Oliveira A, Silva M, Galvão T, Lopes L. La relación entre la satisfacción laboral, el síndrome de burnout y los síntomas depresivos: un análisis de los profesionales en un hospital universitario en Brasil. Rev. Medicina [Internet] Brasil 2018 [citado 28 de Agosto del 2021]. 97(49) Disponible en: <http://europepmc.org/article/MED/30544404>
15. Soto P, Barrios S, Molina Y. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. Cienc. enferm. [Internet]. 2017 Dic [citado 28 de Agosto del 2021]; 23 (3): 99-111. Disponible en:

- http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532017000300099&lng=es.
16. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Revista Científica EPISTEMIA [Internet] 2020 [citado 25 de Agosto del 2021] 4(1) Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
 17. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, Rojas A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Medicina. [Internet]. 2019 [citado 25 de Agosto del 2021]; 19 (4): 41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es.
 18. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. [Tesis para optar el grado académico de magíster en gerencia de los servicios de salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019 [citado 25 de Agosto del 2021]; Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. García J. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018. 2018. [Tesis de especialidad] [citado 25 de Agosto del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3043>
 20. Huertas E, Santolalla S. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la Provincia del Santa, 2019. [Tesis de titulación] Chimbote: Universidad Nacional Del Santa; 2019 [citado 25 de Agosto del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3482/49945.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 21. Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestría] [citado 26 de Agosto del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767?locale-attribute=en>

22. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial* / No. 160. 2015. [Internet] [citado 26 de Agosto del 2021]. Disponible de: https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
23. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery R. Job Burnout Reduces Hand Hygiene Compliance Among Nursing Staff. *Journal of Patient Safety: December 2019 – 15(4)*. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de: https://journals.lww.com/journalpatientsafety/Abstract/2019/12000/Job_Burnout_Reduces_Hand_Hygiene_Compliance_Among.36.aspx
24. RPP Noticias (2017) “¿Qué es el síndrome del burnout?”. Mediakit Grupo RPP. Perú. [citado 27 de Agosto del 2021]
25. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout.
26. Schaufeli W, Leiter M, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Journal Career Development International* 14(3) 2009 [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430910966406/full/html?fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1>
27. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal Organizational Behavior* 14(3) [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
28. Díaz de Flores L, Durán de Villalobos M, Gallego de Pardo P, Gómez B, Gómez de Obando E, González de Acuña Y et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan* [Internet]. 2002 [citado 27 de Agosto del 2021]; 2(1):19-23. Disponible de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.
29. Gómez J, Monsalve C, Costas C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas F. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Rev. Atención Primaria*. 49(2) [Internet] [citado 27 de Agosto del

- 2021] Disponible de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755#bib0245>
30. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 31. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de:
http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
 32. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, et al. Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*. 2019; 38(1):92-111. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0733464817716970#articleCitationDownloadContainer>
 33. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021] Disponible de:
http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
 34. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*, 1-20. 2014. [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021]
 35. Abedi R, Talebi F, Abedi E, Nateghi S, Khedmat L, Amini F, Moshfeghi S y Effatpanah M. Burnout Among Nursing Staff in Ziaecian Hospital. *Iran* 2019 [Internet] [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6511368/>
 36. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de:
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
 37. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018. [Internet] [citado 27 de

- Agosto del 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=El%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%2Ddesrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.>
38. MSD. Trastorno de despersonalización/desrealización. [Internet] 2018 [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de: <https://www.msmanuals.com/es-pe/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>
 39. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. [Tesis de titulación] Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015 [citado 27 de Agosto del 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
 40. LUCID. La realización personal. 2018. [Internet] [citado 30 de Agosto del 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
 41. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 30 de Agosto del 2021]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
 42. Vega C. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019. 2020 Disponible de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
 43. Valenzuela R. Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020. 2021 Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57291>
 44. Gonzales J. Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020.2021 Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57372>
 45. Cruz M. Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal profesional del Centro De Salud Túpac Amaru-Cusco. 2018 Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34427/cruz_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 46. Aristizábal G. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. Enferm. univ [Internet]2011 [Citado el 10 de octubre

- del 2021] 8(4) Disponible de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003
47. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. 2017 Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
48. Tecsihua J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017.2018 Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. Biblioteca digital. 2018 Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
50. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. 2016 Disponible de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Olivari G. Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de lima metropolitana. 2017 Disponible de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf
52. Carrasco, S. Metodología de la investigación/ pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación, edición decimonovena. Editorial San Marcos, 2019.
53. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p, 2018.
54. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
55. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de Investigación (6 ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.

56. Moreno B, Rodríguez A, Garrosa E, Morante M. Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. Disponible de: https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2/data/0deec52234fd061440000000/Breve-historia-del-burnout-a-traves-de-sus-instrumentos-de-evaluacion-2.pdf
57. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria [Internet].;1–24. Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
58. Rodríguez T, Rodríguez A. Dimensión ética del cuidado de enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. Septiembre de 2018. 34 (3): e2430. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000300017&lng=en. Publicación electrónica 01-Sep-2018.
59. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria [Internet].;1–24. Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
60. Rodríguez T, Rodríguez A. Dimensión ética del cuidado de enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. Septiembre de 2018. 34 (3): e2430. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000300017&lng=en. Publicación electrónica 01-Sep-2018.

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN	
			VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería</p> <p>Objetivos específicos: Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería</p> <p>Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería</p> <p>Identificar qué relación existe entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería</p>	<p>Hipótesis de trabajo Existe una relación directa entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre el Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones Cansancio emocional Despersonalización Frustración profesional</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral de enfermería</p> <p>Dimensiones Reto de trabajo Sistema de recompensas Condiciones favorables Colegas que brindan apoyo</p>	<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal, descriptiva, correlacional</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 64 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 64 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento(s): Cuestionario Maslach Burnout Inventory Cuestionario Satisfacción laboral de enfermería de la autora Vega</p>

Anexo B: Matriz de operacionalización de variable.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Síndrome de burnout	conocido como síndrome de burnout profesional u ocupacional, es una entidad que se presenta en respuesta a las presiones persistentes que experimenta una persona por estresores emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. (21)	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vacío emocional. ➤ Fatiga diaria. ➤ Rutina ➤ Desgaste ➤ Frustración ➤ Trato directo ➤ Límites emocionales. 	Ordinal	Presenta (66-110) No presenta (22-65)
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetos impersonales ➤ Endurecimiento emocional ➤ Desinterés ➤ Paranoia de culpa 		
		Frustración profesional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empatía ➤ Eficacia ➤ Optimismo ➤ Ambiente laboral ➤ Metas personales 		
Satisfacción laboral de enfermería	Son sentimientos positivos o negativos sobre el trabajo del profesional. Asimismo, la satisfacción es el compendio de actitudes específicas que una persona puede desplegar, teniendo en cuenta los factores que directa o indirectamente	Reto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo estimulante ➤ Naturaleza del trabajo ➤ Logro ➤ Trabajo en sí mismo ➤ Identidad de la tarea 	Ordinal	Insatisfacción (74-100) Satisfacción media (47-73) Satisfacción completa (20-46)
		Sistema de recompensas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recompensas equitativas ➤ Reconocimiento laboral ➤ Demandas de trabajo ➤ Incentivos ➤ Oportunidades de 		

	indican el logro de las metas propuestas. (41)		<ul style="list-style-type: none"> ➤ ascender ➤ Compensación 		
		Condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condiciones favorables de trabajo e insumos ➤ Horarios ➤ Autonomía ➤ Ambiente laboral 		
		Colegas que brindan apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Supervisión ➤ Colegas cooperadores ➤ Líderes tolerantes ➤ Responsabilidad laboral 		

Anexo C: Instrumentos de 2 variables.

I. Variable 1: Síndrome de Burnout/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Buenas tardes, soy la bachiller Desporio Fernández, Liz Fiorella, el presente cuestionario es para obtener información valiosa para el estudio con lo cual se aporta en la problemática observada.

Estimado profesional de enfermería la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer el nivel de síndrome de burnout que usted presenta. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

N	Cansancio Emocional	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
2	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
3	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
4	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
5	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
7	Me siento frustrado en mi trabajo					
8	Siento que tratar todo el día con personas me cansa					
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
	Despersonalización					
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo Emocionalmente					
11	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
12	Siento que me he hecho más duro con la gente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.					

Frustración profesional						
15	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
16	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
18	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
21	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

II. Variable 2: Satisfacción laboral de enfermería/ cuestionario de la autora Vega

Buenas tardes, soy la bachiller Desposorio Fernández, Liz Fiorella, el presente cuestionario es para obtener información valiosa para el estudio con lo cual se aporta en la problemática observada.

Estimado profesional de enfermería la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer el nivel de satisfacción laboral que usted presenta. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Condiciones favorables						

12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Creas que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

Anexo D: Ficha de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021”

Nombre de la investigadora principal: Desposorio Fernández, Liz Fiorella

Propósito del estudio Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (Desposorio Fernández, Liz Fiorella) al celular 949055527 correo fioredesposorio@gmail.com

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Fecha:

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

.....
Firma del participante