



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

TESIS

“Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en una clínica de Lima 2023”

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería

Presentado por:

Autor: Shupingahua Montesinos, Edgar Andrés

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima- Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo,... **SHUPINGAHUA MONTESINOS, EDGAR ANDRES** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA 2023.....**” Asesorado por el docente: Cárdenas de Fernández, María Hilda DNI ... 114238186 <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585> tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con oid:14912:287123222 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

.....
Firma de autor 2

SHUPINGAHUA MONTESINOS, EDGAR ANDRES Nombres y apellidos del Egresado
DNI: __ 70823859 DNI



.....
Firma
Cárdenas de Fernández, María Hilda
DNI: ...114238186

Lima, ...16 de.....noviembre..... de.....2023.....

Dedicatoria A mis padres

Agradecimiento: A mis padres

ÍNDICE

Índice.....	5
Resumen.....	6
Abstrac.....	7
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	8
1.1.Planteamiento del problema.....	8
1.2.Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3.Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivo específico.....	12
1.4.Justificación de la investigación.....	12
1.4.1. Teórica.....	12
1.4.2. Metodológica.....	12
1.4.3. Práctica.....	12
1.5.Limitaciones de la investigación.....	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1.Antecedentes.....	16
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	16
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.2.Bases teóricas.....	21
2.3.Formulación de hipótesis.....	31
2.3.1. Hipótesis general.....	31
2.3.2. Hipótesis específicas.....	31
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	33
3.1. Método de investigación.....	33
3.2.Enfoque de la investigación.....	33
3.3.Tipo de investigación.....	33
3.4.Diseño de investigación.....	33
3.5.Población, muestra y muestro.....	34
3.5.1. Población.....	34
3.5.2. Muestra.....	35
3.5.3. Muestreo.....	35
3.6.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	36
3.7.Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	41
3.8.Plan de procesamiento de análisis de datos.....	44
3.9.Aspectos éticos.....	44
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	53
4.1.Análisis descriptivos de los resultados.....	53
CAPITULO VI: DISCUSIÓN.....	63

CAPITULO VII: CONCLUSIONES.....	68
CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

ANEXO 02: Instrumentos

ANEXO 03: Formato de consentimiento

ANEXO 04: Prueba de normalidad

ANEXO 05: Solicitud de revisión de protocolo de investigación

ANEXO 06: Declaración de autenticidad y responsabilidad

ANEXO 07: Formulario de consentimiento informado (FCI) en un estudio de investigación de CIE_VRI

Resumen

El objetivo del siguiente estudio es determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Clínica de Lima 2023. Materiales y métodos: es un estudio cuantitativo, de tipo básica, no experimental u observacional, correlacional de corte transversal. De una población de 81 enfermeras del área de salud. Los instrumentos utilizados fueron: en síndrome de burnout, “MBI- Human Services Survey”, creado por Maslach y por satisfacción laboral es “Font roja de satisfacción laboral”, creada por Aranza, ambos instrumentos son válidos y adecuados para el trabajo de investigación propuesto. Resultado: En el síndrome de burnout se demostró una alta tasa a nivel de la dimensión de realización personal con relación a la satisfacción laboral en 49,1% y su p- valor de 0.398 , sin embargo, la dimensión predominante fue despersonalización en las enfermeras concurriendo en el nivel medio en las dos variables con un 53.6%. Conclusiones: Existe una relación funcional y significativa mínima entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. En la dimensión de despersonalización es cual rechaza a la hipótesis nula (H_0) de forma positiva mínima ($Rho= 0,271$) en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023. Por otro lado, en las dimensiones no hay relación.

PALABRAS CLAVE: Síndrome de burnout, Satisfacción laboral, Realización personal, Despersonalización, Enfermeras.

Abstrac

The objective of the following study is to determine how burnout syndrome is related to job satisfaction in the nursing staff of the hospital tower of the Clínica Internacional, lima center 2023.

Materials and methods: this is a quantitative, basic, non-experimental or observational, correlational, cross-sectional study. From a population of 81 nurses in the health area. The instruments used were: for burnout syndrome, "MBI- Human Services Survey", created by Maslach, and for job satisfaction, "Font roja de satisfacción laboral", created by Aranza, both instruments are valid and adequate for the proposed research work.

Result: In the burnout syndrome, a high rate was demonstrated at the level of the personal fulfillment dimension in relation to job satisfaction at 49.1% and its p-value of 0.398 , however, the predominant dimension was depersonalization in nurses concurring at the medium level in the two variables with 53.6%.

Conclusions: There is a minimal functional and significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction. In the depersonalization dimension, the null hypothesis (H_0) is rejected in a minimum positive way ($Rho= 0.271$) in the nursing staff in clinic Lima center 2023. On the other hand, there is no relationship in the dimensions.

KEY WORDS: Burnout syndrome, Job satisfaction, Personal fulfillment, Depersonalization, Nurses.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación sobre “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en una clínica de Lima 2023”.

El trabajo de estudio está conformado por capítulo, por ello en el capítulo uno presenta el planteamiento del problema con un enfoque a nivel mundial, nacional y local, asimismo el capítulo presenta el problema general y los problemas específicos. Luego se presenta la justificación teórica, metodológica y práctica de la investigación, asimismo se presenta las delimitaciones de la investigación que son temporal, espacial y población o unidad de análisis.

En el capítulo dos se presenta los antecedentes de investigación que son internacional y nacionales, luego se presenta las bases teóricas que describe la variable, los conceptos, teorías, evolución histórica, las dimensiones de la variable e instrumento del trabajo de estudio. Para terminar este capítulo se presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el capítulo tres se desarrolla la ruta metodológica, el método, enfoque, tipo, diseño y población y muestra de estudio que está constituido por 80 pacientes, además, se presenta en la tabla de operacionalización, luego se explica la técnica y se describe la ficha técnica del instrumento, se presenta la validez y confiabilidad en el trabajo de estudio, en el cual la validez fue adquirida por Luque y Villanueva y la confiabilidad ha sido corroborada según el Alfa de Cronbach. Luego, se presenta la ruta del análisis de los resultados y finalmente los aspectos éticos.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados que han sido abordados desde la óptica descriptiva, se contrastan estas pruebas de hipótesis, los cuales se han discutido en la sección de discusión de resultados. Y para terminar tenemos por último el capítulo cinco donde abordamos tres conclusiones y tres recomendaciones todas ellas alineadas a la estructura lógica del proyecto.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, el desgaste profesional es muy notorio y sobre todo en el ámbito laboral de la salud ya que el personal todos los días atienden a usuarios y se necesita de un buena calidad de servicio, atención satisfactoria, sin embargo, se ven afectados el cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal (1).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el año 2019, señala que el síndrome de Burnout en una enfermedad de tipo ocupacional, es decir que está relacionado con el agotamiento laboral, de modo que es el resultado de un estrés crónico en el ambiente laboral, de manera que 8 de cada 10 profesionales de la salud la padecen (2).

Según Rendon et al, durante el año 2020, realiza un estudio en México, señala que el 82.2% de las enfermeras que se desempeñan laboralmente en las unidades de cuidados intensivos poseen un nivel medio del síndrome de Burnout, esto debido al aumento de las horas laborales, de modo que el agotamiento emocional y físico se observa más afectado (3).

Según Gómez, durante el 2020, señala que las enfermeras que padecen del síndrome de Burnout es debido a las quejas excesivas por parte de los usuarios que se atienden en los establecimientos de salud, así como el cansancio emocional que se ve afectado por la pandemia, el exceso de trabajo y el riesgo de contagiarse de una enfermedad altamente peligrosa, hacen posible que los niveles de estrés se vean elevados en las enfermeras (4).

Cerón, en el mismo año, afirma que los enfermeros de las entidades prestadoras de salud del sector público y privado de la ciudad de Quito, el 1.7% padecen de esta enfermedad que afecta la salud mental de dichos profesionales de la salud (5).

En Ecuador, el síndrome de Burnout afectó a los enfermeros del área COVID, debido a los cambios imprevistos, durante la atención de cada paciente, es decir los niveles de estrés se veían elevados ante situaciones de riesgo presente. Afectando la realización personal de los enfermeros durante sus horas de labor (6). Garay, en el año 2021, en su estudio realizado en Lima, señala que el 100% de los enfermeros que laboran en la Clínica Ricardo Palma en el servicio de UCI Neonatal, poseen un nivel medio del síndrome de Burnout (7).

Hernández-Medina, en su estudio realizado en el 2020, en la ciudad de Monterrey, señala que la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería surge a partir de la sobrecarga laboral, es decir que tienden a perder la noción de su vocación profesional, por un mal manejo laboral por parte de las jefaturas, asimismo se ve afectado el incentivo salarial, siendo uno de los más bajos en dicho lugar, debido a ello, el ausentismo en el trabajo se ve reflejado por un 4.7% (8).

En Argentina en el año 2022, un estudio demostró que los profesionales de enfermería, el 56.7% se encuentran insatisfechos esto se ve asociado por los años de servicios, es decir, a mayor tiempo de labor es mayor la satisfacción que siente el profesional de enfermería, mientras que a menor años de servicio la insatisfacción es elevada (9).

En Perú, a través de las Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud, el 76.7% de los enfermeros se encuentran satisfechos en su ambiente laboral, de modo 8 que fue medida con la zona rural, comprobándose, que la zona rural no afecta el nivel de satisfacción

de los profesionales de la salud (10). Ante lo antes expuesto, es de sumo interés realizar esta investigación en las instalaciones de la Clínica Internacional, ya que el personal de enfermería esta en constante atención a diferentes usuarios todos los días y para que ellos tengan un buen desenvolvimiento laboral debemos de identificar su relación con el entorno y si se hay presencia de estresores de los cuales este personal se sienta recargado y afecte su estado físico y mental.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la “dimensión de despersonalización del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica?

¿Cómo la “dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica?

¿Cómo la “dimensión de realización personal del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica.

Identificar como la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica

Identificar como la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La teoría de Herzberg o teoría de los dos factores, nos será útil debido a que esta señala que dentro de la motivación (o satisfacción laboral) existen dos factores que la componen: los factores extrínsecos, que corresponden a lo externo y cuya ausencia puede provocar insatisfacción. Mientras que los factores intrínsecos abordan los que se relacionan con la tarea realizada, y cuya ejecución puede incidir en el desarrollo y plenitud de una persona realizada (11). Por otro lado, el síndrome de burnout puede abordarse desde la propuesta teórica desarrollada por Freudenbergger quien define al burnout como un proceso adaptativo entre una persona estresada y un trabajo

estresante, cuya principal característica es la pérdida de compromiso. Este proceso consistiría de tres fases: fase de estrés, de agotamiento y de afrontamiento defensivo (12).

Respecto al diagnóstico, suele utilizarse como instrumento el test de Maslach Burnout Inventory. Esta prueba contiene 22 preguntas que se relacionan a los sentimientos y pensamiento.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación aborda el estudio para la identificación de los grados del síndrome de burnout en profesionales de la salud de la Clínica Internacional del Centro de Lima, de aspecto metodológico con un enfoque cuantitativo no experimental y de nivel correlacional. Al utilizar instrumentos que permitan recopilar información con datos válidos, nos permitirá ser más detallistas al momento de establecer el análisis.

Por lo dicho, se emplearán otras investigaciones similares que permitan fundamentar los resultados encontrados para tener un mayor respaldo teórico y analítico. Además, debido a la naturaleza del presente trabajo, se podrá desarrollar nuevos campos que incluyan los niveles de trabajo y las posibles enfermedades mentales que estas pueden producir.

Por lo tanto, en el estudio de posibles casos de burnout en los profesionales de salud se emplearán dos instrumentos para medir estas variables; en primer lugar, se utiliza el instrumento de nombre Inventario de Burnout de Maslach (MBI) Human Services Survey; y, en segundo lugar, se utiliza el instrumento sobre la satisfacción laboral de FONT-ROJA.

1.4.3. Práctica

El estudio se justifica a partir de su elaboración y los objetivos que persigue, permitirá recopilar información que incidirá en la creación de estrategias que permitan medir, controlar y prevenir los síntomas del síndrome de burnout. Así como proporcionar resultados que permitan un apoyo hacia futuras investigaciones que no necesariamente se realicen dentro del factor de la salud.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones tuvieron concentradas mas que todo en el acceso a la información, primero por la parte administrativa todo lo que tiene que ver con permisos y aceptación para poder recolectar la información, luego esta la parte de la población que no esta muy convencida de querer participar en la investigación

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Vidotti et al. (13), en el 2019 en Brasil, su objetivo fue “analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería”. El estudio fue descriptivo, inferencial, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 502. Su método para recolectar información fueron los instrumentos, denominados “Maslach Burnout Inventory y el Demand-Control-Support Questionnaire y IWorld Health Organization Quality of Life - Bref.WHOQOL-BREF”. Sus resultados fueron, el 20.9% se encuentran diagnosticados con el Síndrome de Burnout, mientras que el apoyo que reciben por parte de la institución es mínimo, ocasionando un menor control sobre las actividades, generando niveles constantes de estrés, a la vez esto se encuentra asociado a una mala calidad de vida laboral. Concluyen que el síndrome de Burnout se encuentra directamente relacionado con la mala calidad de vida y los altos niveles de estrés en los enfermeros.

Cerrato et al. (14), en el 2019 en España, tuvieron como objetivo, “describir los niveles de burnout en una muestra de enfermeros/as de la provincia de Ávila”. Emplearon un método de estudio, de tipo descriptivo, observacional y transversal. Su población de estudio fue de 30 enfermeros. Sus instrumentos de recolección de información fue el cuestionario “Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Se obtuvieron los siguientes resultados, el 80% de los participantes fueron del sexo femenino, mientras que la edad estuvo representada por una media de 47 años. De acuerdo con el síndrome de Burnout, el 83.3% de los enfermeros, se encuentran en un nivel de riesgo de padecer del síndrome, mientras que el 6.67% si tienen el síndrome, es así que sólo el 10% no se encuentran en riesgo de padecer de este problema de salud mental. Concluye que más del 80% de enfermeros tienen gran disposición de padecer del síndrome de Burnout.

Álvarez et al. (15), en el 2019 en España, su objetivo fue “analizar el grado de burnout y de satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempos de crisis económica”. El estudio fue analítico y descriptivo. Su muestra fueron 1346 enfermeras. Sus instrumentos de recolección de información fue el cuestionario “CUBO para Burnout y el de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall”. Sus resultados fueron, el 59.29% tiene como pensamiento que debido al tiempo de labor sus niveles de empatía se han visto afectados hacia sus pacientes, mientras que 16.34% piensa que se ha equivocado carrera profesional. Por otro lado, el 37.7% se encuentran en riesgo de padecer de Burnout, es así que el 39.67% padece de Burnout. Concluyen que a los niveles de Burnout se encuentran elevados en los profesionales de enfermería, además de ello, ambas variables de estudios poseen una relación inversa, es decir a mayor satisfacción menor serán los niveles de Burnout.

Portero. (16), en el 2019 en España, su objetivo fue “evaluar la relación entre estrés, burnout y satisfacción laboral en el personal del área de emergencias de cuatro hospitales españoles”. Realizó un estudio descriptivo con 235 trabajadores de enfermería y medicina. Empleó como instrumento el “Maslach Burnout Inventory” para medir el burnout y el “Inventario breve de afrontamiento–COPE 28”, la Perceived Stress Scale para determinar niveles de estrés. El autor encontró que la media de edad era de 22,67 años y al menos el 48% de encuestados tenía altos niveles de estrés. Concluye que el estrés a nivel medio es lo más recurrente en el personal de emergencias, con un nivel de satisfacción laboral moderado.

Morales. (17), en el 2021 en Ecuador, se propuso como objetivo “analizar cómo el síndrome de burnout tiene relación con la satisfacción en una empresa dedicada a servicios de salud en Quito-Ecuador”. Trabajó con una población de 30 trabajadores de ambos sexos; y con

las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral. Empleó como instrumentos el “Maslach Burnout Inventory” y satisfacción laboral. Luego del análisis, encontró que el síndrome de burnout estuvo presente en un nivel medio de agotamiento emocional, nivel bajo en despersonalización y nivel alto en realización personal. Por su parte, en cuanto a satisfacción laboral, esta se encontró en niveles medios en sus componentes.

2.1.2. Nacionales

Bruno et al. (18), en el 2019 en Lima se propusieron como objetivo “Determinar el grado de satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique 16 BERNALES, COLLIQUE, COMAS – 2018”. El estudio fue no experimental, cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue de 214 profesionales de enfermería. El instrumento de recolección de información fue el cuestionario “Satisfacción Laboral - Font Roja”. Los resultados fueron los siguientes, el 80.8% estuvo representado por el sexo femenino, en relación a la variable, el 80% de los enfermeros se encuentran en un nivel medio, seguido de un 13% en un nivel alto y el 7% se encuentra en un nivel bajo. Concluye que la satisfacción se encuentra en un nivel medio.

Yslado et al. (19), en el 2019 en Lima, su objetivo fue “determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú”. Su estudio fue observacional, correlacional y transversal. Su muestra fueron 177. Sus instrumentos de recolección de información fue el cuestionario, “burnout de Maslach (MBI)” y la “escala de satisfacción laboral (SLSPC)”. Los resultados que hallaron fueron, el 33.3% padecen del síndrome de Burnout. Por otro lado, la dimensión de la despersonalización se encuentra más elevada con un 37%. Mientras que, en la satisfacción, el beneficio económico se encuentra más

afectada. A través de la prueba de correlación existe una relación entre Burnout y la satisfacción (0.946) además de un coeficiente negativo (-0.62). Concluyen que el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral sí se relacionan, asimismo mantienen una relación indirecta o inversa, es decir a mayor estrés menor será la satisfacción en los profesionales de la salud.

Vadillo. (20), en el 2020 en Lima, se propuso como objetivo “identificar la sociedad que se da entre el síndrome de burnout y la personalidad en el personal de salud de un hospital de ESSALUD de Cerro de Pasco”. La investigación es de corte cuantitativo no experimental de tipo descriptivo y explicativo correlacional. Para determinar la investigación se requirió a una población de 206 colaboradores que constituían en su totalidad a médicos, enfermeros y técnicos en enfermería del hospital. Para la recolección de datos se empleó el instrumento “Maslach Burnout Inventory” y el inventario de personalidad de “Eysenck” para mayores de edad. El resultado principal determina que el síndrome de burnout y la personalidad tienen mucha correlación, por lo que concluyen que el 38% de profesionales con inestabilidad presentan síndrome de burnout, a diferencia del 65,1% que presenta la dimensión de estabilidad no muestra nivel significativo del síndrome de burnout en su vida.

Castro. (21), en el 2020 en Lima, tuvo como objetivo principal “determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud del instituto Peruano de Paternidad Responsable en el contexto de COVID 19 en Jesús maría en noviembre 2020”. La realización de este estudio es de corte cuantitativo no experimental, observacional y transversal. Para el desarrollo del trabajo se necesitó a 25 profesionales de la salud entre médicos, enfermeros, obstetras y tecnólogos, para la recolección de datos se empleó el instrumento “Maslach Burnout Inventory (MBI)”. Los resultados que se encontraron en la investigación son que 16% de los profesionales presentaban un nivel alto de

agotamiento emocional, 16% nivel alto de despersonalización y 54% nivel bajo en realización personal. El trabajo logra concluir que el 4% de los profesionales de salud que laboran en la institución INPPARES presenta casos de síndrome de burnout.

Tello et al. (22), en el 2021 en Iquitos, desarrollaron el siguiente objetivo, “determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos, 2021”. Su método de estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y prospectiva. Su población fueron 250 profesionales de enfermería. Sus instrumentos fueron “MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)” y “FONT-ROJA” para medir a cada variable de estudio. Se observaron los siguientes resultados, a nivel sociodemográfico, 18 el 89% fueron mujeres. De acuerdo con la variable síndrome de Burnout, los enfermeros se encuentran en un nivel medio en un 79.3%. Con respecto, a la dimensión despersonalización, el 72.7% se encuentran en un nivel bajo. Mientras que, en el agotamiento emocional, el 74% se encuentran en un nivel muy bajo. Es así que, en la realización personal, el 49.3% se encuentran en un nivel alto. Se observa que en la variable satisfacción laboral, los profesionales se encuentran en un nivel regular, representado por un 84.7%. Concluye que, sí existe una relación entre ambas variables de estudio, asimismo, se determina que a menor despersonalización y agotamiento emocional, mayor será la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es una enfermedad que comenzó a investigarse durante la década de 1970 en EEUU a raíz de la proliferación de empleos que requerían trabajadores más especializados, por lo que existía un mayor grado de calificación y especificación e incluso trabajos que podrían ser considerados esclavizantes (23).

Fue definido por primera vez en 1974 por Freudenberger, quien lo definió como la sensación de una existencia de cansancio y fracaso debido al excesivo gasto de energía tanto física como mental del trabajador que labora en cualquier tipo de organización (24).

El síndrome de burnout es una forma de manifestarse del estrés crónico, en el que intervienen factores conductuales, factores emocionales y variables. Dicho de este modo, esta afección se mantiene por un tiempo prolongado que se refleja, usualmente, por un agotamiento excesivo y por sentimientos de desapego laborales. Respecto a su aparición, la etiología del síndrome suele contener distintos componentes personales del trabajador, como el tener una personalidad que lo lleve a ser un trabajador competitivo o que se sobre exige. Por otro lado, factores como la excesiva carga horaria o inadecuación al puesto laboral también pueden servir como estresores al momento de ocasionar el sufrimiento del síndrome (25).

Respecto al diagnóstico, suele utilizarse como instrumento el test de Maslach Burnout Inventory. Esta prueba contiene 22 preguntas que se relacionan a los sentimientos y pensamientos que tiene un trabajador en relación con su trabajo. Aquí se evalúa la intensidad y frecuencia de los síntomas, para lo que se obtienen tres subescalas de puntajes que permiten determinar si un trabajador presente al síndrome de burnout o no (26).

Tratamiento de Síndrome de burnout

Antes de que la enfermedad aumente su intensidad, suele recomendarse que las personas con síntomas tengan momentos en los que puedan ser escuchados de manera activa, pero sin que sus pensamientos o acciones sean juzgadas. Del mismo modo, realizar trabajos

creativos o ser guiados por un compañero con mayor experiencia y/o mejores aptitudes puede facilitar la inserción diaria de sus actividades, evitando una sobrecarga mental que imposibilite ejecutar sus responsabilidades (27).

Grados o niveles de síndrome de burnout

Desde diversos enfoques, el síndrome de burnout puede dividirse hasta en tres niveles, que dependen de la gravedad y aparición de los síntomas en el afectado. El nivel leve se caracteriza porque aquí se presentan pequeñas quejas sobre la labor, así como dificultad o ligero desinterés para comenzar su jornada diaria. En el nivel moderado, existen mayores síntomas, que, unidos a los presentados en el nivel leve, agregarán negativismo sobre las labores que realiza. Finalmente, el nivel grave sumará los síntomas anteriores en mayor intensidad, a la par de, por ejemplo, agregarle abuso de sustancias psicoactivas o ausentismo laboral (28).

Dimensiones del Síndrome de burnout

Se consideran como dimensiones del síndrome de burnout al cansancio emocional, despersonalización y a la realización personal.

Cansancio emocional

Se considera como la pérdida progresiva del interés o de la energía física que existe entre la relación del trabajo y el cansancio que se siente sobre el mismo, pues esta relación se encuentra en desproporción, debido a que el agotamiento o cansancio emocional se magnifica debido al desinterés que siente el trabajador. Esto se puede notar porque el trabajador puede tener quejas continuas o estar más irritable en comparación con sus otros compañeros (29).

Despersonalización

Es la principal dimensión dentro del síndrome de burnout, y se caracteriza porque el paciente comienza a despreocuparse y surjan en este actitudes negativas, insensibles o negligentes en la práctica de su trabajo, tanto en la totalidad como en pequeñas cosas (30).

Realización personal

Tiene que ver con cómo el trabajador se autoevalúa con respecto al trabajo que realiza. Es decir, tiene que ver con la autopercepción del trabajador respecto al nivel de logro que siente cuando realiza su trabajo, si este satisface su necesidad de autorrealización o si es un trabajo que no le permite crecer y considera que se encuentra estancado en su desarrollo profesional (31).

Consecuencias de síndrome de burnout

El síndrome de burnout siempre presenta consecuencias negativas en la persona que lo sufre. Al respecto, podríamos considerar la edad, género, tipo de trabajo y carga laboral, que serán recurrentes con la mayor o menor aparición de síntomas.

Casi siempre, los síntomas emocionales productos del síndrome incluyen sentimientos de frustración, desilusión ante las labores realizadas, pesimista sobre su quehacer diario, hostilidad consigo mismo y con sus compañeros e inflexibilidad de comportamiento y actividades (31).

Los síntomas cognitivos, abarcan la desorientación cognitiva o de pensamiento, afectando la autoestima del trabajador, ya que se considera como alguien no apto para el puesto o trabajo.

Los síntomas conductuales, se relacionan con el comportamiento de la persona, y este incluye mayor presencia o probabilidad de que el trabajador evite realizar sus responsabilidades o que tenga conductas que afecten el ambiente laboral de la empresa. Por otro lado, los síntomas sociales pueden incluir retraimiento o aislamiento del trabajador; conflictos interpersonales e incluso con sus superiores (31).

Satisfacción laboral

En la actualidad, la satisfacción en el área laboral es de suma importancia, por lo que conlleva a un conjunto de actitudes que el trabajador demuestra frente a su trabajo determinando sus disposiciones y sentimientos. El fin es impulsar la productividad del trabajador, generando una educación de calidad de las actividades en los organismos de formación y es fundamental que las organizaciones formadas en las empresas se encuentren pendiente de las necesidades de sus trabajadores (32).

Del mismo modo, los trabajadores que presenten actitudes positivas son en su mayoría las personas que se encuentran satisfechos en su área laboral, a diferencia de las personas que presenten actitudes negativas son las personas que se encuentran insatisfechas con su labor. Por ende, la relación entre trabajadores debe ser fomentada continuamente para así desarrollar un mejor desempeño de los trabajadores de modo individual (33).

Para la realización de la presente investigación con respecto a la satisfacción laboral se sigue los lineamientos de la teoría de Herzberg, el cual hace énfasis a la teoría de los dos factores que presenta el supuesto de la satisfacción o insatisfacción del colaborador en el área de trabajo que termina siendo lo precedente del vínculo entre el trabajo y las actitudes frente a ella. La teoría de Herzberg plantea dos factores, los intrínsecos se refiere a factores motivadores como el caso de la promoción, realización, reconocimiento, la responsabilidad

y el trabajo estimulante; los factores extrínsecos presentan las políticas y la gestión de la empresa, sueldo, la supervisión, relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo (33).

Determinantes de la Satisfacción laboral

Existen diversos factores que permiten determinar, conocer e identificar si el trabajador se siente satisfecho o insatisfecho en el trabajo con respecto a la remuneración que se le otorga por su labor. De este modo, para la investigación se tiene en cuenta las cuatro principales determinantes: el reto de trabajo, se refiere a la capacidad del trabajador para realizar su labor mediante el uso de sus habilidades y destrezas para que puedan lograr desafío moderados y que se le otorgue recompensas; las remuneraciones injustas, el sueldo otorgado al trabajador no acorde a su esfuerzo, dedicación y responsabilidad en su labor; las condiciones para la labor, refiera a la calidad de vida del trabajador frente a su trabajo y la relación del trabajo y empleado, son los lazos que no se deben de romper o dañar ya que de ellos dos dependen conseguir los beneficios en la productividad (34).

Dimensiones de la satisfacción laboral

En la actualidad, existen diversos autores que clasifican las dimensiones de satisfacción laboral de distinta manera, pero para el presente trabajo se toma como herramienta el elaborado por el cuestionario Font Roja, los cuales determina nueve dimensiones.

La satisfacción por el trabajo, se define como el sentimiento de agrado o complacencia que tiene un apersona en un determina lugar, es decir, en su centro de trabajo. Ya sea por el incentivo económico o el ambiente social que mantiene en sus laborales diarias.

La tensión relacionada con el trabajo, se define como la manifestación física que presenta un individuo durante un tiempo muy extenso de trabajo, además del estrés que puede estar presentando el individuo.

La competencia profesional, se define como conjunto de habilidades que ha adquirido una persona en su centro de trabajo, lo cual le ha permitido alcanzar las expectativas laborales que se pretenden para su puesto laboral.

La presión por el trabajo, se establece como el conjunto de situaciones que conllevan a una persona a aumentar sus niveles de estrés debido a la alta demanda laboral.

La Promoción profesional, se define como un conjunto de acciones que realiza una organización o empresa, para promover sus puestos laborales, que desea ocupar con un individuo al cual está haciendo llegar dicha información.

La relación interpersonal con sus superiores, se define como la relación que establece el empleado o trabajador con un supervisor o jefe de un área en específica, en un mismo ambiente laboral.

La relación interpersonal con los compañeros, se refiere al ambiente laboral que mantienen los compañeros de trabajo, mejorando sus niveles de relación social. Las características extrínsecas del estatus, se define como el reconocimiento que brinda una organización o empresa, cuando el trabajador se desempeña de forma ideal en su centro de trabajo.

La monotonía laboral, se refiere a la actitud que toma un individuo, que a consecuencia de sus laborales se le impide relacionarse con otras personas, dificultando su relación con la sociedad (35).

Teoría de la adaptación de Callista Roy

La teoría de Callista Roy señala que el individuo está en constante cambios, en las distintas etapas de vida, es decir que el ser humano necesita estar en una relación estable con su entorno social, físico y mental; de manera que el ser humano debe reaccionar de forma positiva a estos cambios repentinos en su vida, para lo cual el profesional de enfermería posee un papel muy importante, en que esto sea posible (36). Para lo cual propone 4 modelos, el rol, la autoimagen, la interdependencia y las necesidades fisiológicas, en el cual cada individuo puede llegar a presentar diferentes reacciones, en la mayoría de los casos no son las más indicadas.

El estrés, es considerado como un mecanismo de adaptación, a los cambios de que presenta un individuo en distintos momentos de la vida, según ciertos autores consideran al estrés como un mecanismo bueno, pero este concepto cambia, cuando el estrés se mantiene en la persona durante momentos prolongados (36). El profesional de enfermería, es el encargado de brindar los cuidados esenciales para cada de una persona en diferentes de la vida, es decir, se mantiene una atención multidisciplinaria, con el objetivo de mejorar los estilos de vida de cada persona a lo largo de su desarrollo personal y profesional, a través de 3 actividades, las cuales son, la promoción, la prevención y la protección de la salud (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal de síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El siguiente estudio que se empleará será hipotético-deductivo ya que el investigador, diseñará las hipótesis de su investigación en base a las teorías planteadas anteriormente, es decir que, nacen de los estudios existentes. De ese modo, la investigación propondrá una posible respuesta al problema de la investigación (37).

3.2 Enfoque de la investigación

El tipo de enfoque del presente estudio es cuantitativo, ya que se medirán de forma numérica por los puntajes que se obtengan de la recolección de datos por los instrumentos aplicados (38).

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo aplicada, ya que a través de los resultados se podrá brindar una nueva información acerca del síndrome de burnout y de la satisfacción laboral en los profesionales en enfermería.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de investigación será no experimental u observacional, es decir que la investigación será manipulada o tendrá alguna alteración por parte del investigador. Estudio descriptivo: En estas investigaciones, se describe el comportamiento de las variables en su ambiente natural, es decir sin que el investigador tenga ninguna influencia que ocasione algún cambio en alguna de ellas (39). Corte correlacional: Ayuda al estudio a definir si las dos variables tomadas en el trabajo esta inmersas, quiere decir si en la variable 1 hubiera aumento o disminución afectaría de la misma manera a la variable 2 (40). Corte transversal: Es descrito como una investigación observacional que estudia a los datos obtenidos durante un periodo de tiempo en el conjunto de muestra que se aplica el estudio (41).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población, es el conjunto de individuos de las cuales queremos conocer algo referente a una investigación aplicada (42). La población está compuesta por los enfermeros de la Clínica Internacional de Lima.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeros que laboren en la torre de hospitalización de la Clínica Internacional de la sede del Centro de Lima
- Enfermeros que deseen participar del estudio.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no laboren en la torre de hospitalización de la Clínica Internacional de la sede del Centro de Lima.
- Enfermeros que no deseen participar del estudio.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla: Matriz operacional de la variable 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1: Síndrome de Burnout	Es una forma de manifestarse del estrés crónico, en el que intervienen factores conductuales, factores emocionales y variables cognitivas (25).	Mediante el instrumento del cuestionario de MBI – Human Services Survey, se medirá esta primera variable con el contenido total de 22 ítems, con una escala de Likert de 0: Nunca, 1: Pocas veces al año, 2: Una vez al mes, 3: Pocas veces al mes, 4: Una vez a la semana, 5: Pocas veces a la semana, 6: Diariamente. Estos se aplicarán de igual manera a su 3 dimensiones y los valores finales se expresan en alto, medio y bajo.	Dimensión 1: Cansancio emocional	Motivación personal Tiempo laborando	Ordinal	Alto: 67-99 Medio: 34-66 Bajo: 1-33
			Despersonalización	Perspectiva en el ámbito laboral Pensamientos de culpa Empatía		
			Realización personal	Positivismo Comunicación asertiva 1. .		

Fuente: Elaboración propia

Tabla: Matriz operacional de la variable 2

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V2: Satisfacción laboral	Es un conjunto de actitudes que el trabajador demuestra frente a su trabajo que determinan y disposiciones y sentimientos (32).	Se medirá con el cuestionario de Font Roja posee 24 items con una escala de Likert: 1: Muy de acuerdo, 2: De acuerdo, 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4: En desacuerdo, 5: Muy desacuerdo . Esto se aplicara por igual para sus 9 dimensiones y del valor final se divide en tres niveles: alto medio bajo.	Satisfacción por el trabajo	Grado de comodidad en su puesto de trabajo	Ordinal	
			Tensión relacionada con el trabajo	Afectación física y expresión de sentimientos negativos hacia sus labores		Alto:92 -144
			Competencias profesionales	Presentación del curriculum vitae		Medio:72 – 91
			Presión del trabajo	Nivel de estrés laboral		Bajo: 0 - 71
			Promoción profesional	Capacidad de autoconocimiento de su potencial		

Relación interpersonal con sus jefes (as)	Cantidad de canales de comunicación con los superiores
Relación interpersonal con los compañeros	Nivel de clima organizacional
Características extrínsecas del estatus	Satisfacción dependiendo del cargo que desempeña
Monotonía laboral	Capacidad de adaptación a otro nuevo servicio o cargo

Fuente: Elaboración propia

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos se dará mediante una encuesta tanto para la variable Síndrome de burnout como para la variable Satisfacción laboral. La encuesta se define como un procedimiento que tiene como objetivo, medir y describir una o dos variables dentro de una investigación (43).

3.7.2 Descripción de instrumentos

La primera variable de estudio está siendo medida por el siguiente instrumento “MBI – Human Services Survey,” creado por Maslach et al. (1981) y adaptada por Huanca (2018) (18). El instrumento está compuesto por 3 dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el cuestionario consta de 22 ítems. La valoración de los enunciados va desde nunca con un valor de 0 hasta diariamente con un valor de 6. La variable se mide en tres niveles, bajo, moderado y alto. Cada enunciado está siendo valorado en forma de Likert:

0: Nunca

1: Pocas veces al año

2: Una vez al mes

3: Pocas veces al mes

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Diariamente

De acuerdo con la ficha técnica, el instrumento fue diseñado para ser aplicado en profesionales de enfermería, teniendo un tiempo de resolución de 10 a 15 minutos.

Tabla 3: Baremos de la variable 1: Síndrome de burnout

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0-18	10-26	27-54
Despersonalización	5,10,11,15,22,	0-5	6-9	10-30
Realización personal	4, 7,9,12,17,18,19,21	0-33	34-39	20-48
Total / Global		0-33	34-66	67-99

Instrumento 2

La segunda variable denominada satisfacción laboral, está empleando el instrumento “Font Roja de satisfacción laboral” fue creada por Aranaz (1988) y adaptada Bruno et al. (2019) (18). Dicho cuestionario, consta de 24 ítems, está compuesto de 9 dimensiones; los cuales son: Satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencias profesionales, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes (as), relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral por otro lado, cada reactivo está siendo valorado en forma de Likert, de manera que los puntajes van desde muy de acuerdo con un valor de 1 hasta muy desacuerdo con un valor de 5.

1: Muy de acuerdo

2: De acuerdo

3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

4: En desacuerdo

5: Muy desacuerdo

El instrumento fue diseñado para determinar la satisfacción laboral en profesionales de enfermería, con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos.

Tabla 4: Baremos de la variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Ítems	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4	1-4	4-12	12-20
Tensión relacionada con el trabajo	5,6,7,8,9	1-5	5-15	15-25
Competencias profesionales	10.11.12	1-3	4-9	10-15
Presión del trabajo	13.14	1-2	3-6	7-10
Promoción profesional	15,16,17	1-3	5-15	10-15
Relación interpersonal con sus jefes (as)	18.19	1-2	3-6	7-10
Relación interpersonal con sus compañeros	20	1	3	5
Características extrínsecas del status	21,22	1-2	3-6	7-10
Monotonía laboral	23,24	1-2	3-6	7-10
TOTAL / GLOBAL		56- 60	61-82	83-104

3.7.3

Validación

Instrumento 1 El instrumento “MBI – Human Services Survey” fue sometido a una Validez de contenido, mediante 4 profesionales de la salud y 1 estadístico, de tal modo que se obtuvo como resultado $p=0.0497$ mediante la prueba binomial, teniendo en cuenta que al ser menor a 0.05, la encuesta es válida o aceptable. Asimismo, obtuvo la validez de 37 constructo, se analizó mediante la esfericidad de Bartlett, con un p valor= 0.000, es así que determina que el análisis factorial es útil. Por otro lado, también realizó la validez de criterio, mediante el análisis del coeficiente de proporción de rangos para lo cual se obtuvo un resultado de 0.831, es decir que posee una validez muy alta.

Instrumento 2 El instrumento “Fon Roja de satisfacción” fue sometido a una validación de contenido, el cual fue validado por 4 profesionales de la salud y un docente, es así que se obtuvo como promedio un 87.2%, es así que el instrumento posee una validez de contenido bueno. Por otro lado, la validez de constructo, a través de la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un p valor = 0.000, es decir que mediante el análisis factorial el instrumento es útil.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: En cuanto a la primera encuesta denominada “MBI – Human Services Survey”, a través de la aplicación de una prueba piloto, desarrollada en 20 profesionales de enfermería, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.809, es decir, mantiene una consistencia interna muy alta.

Instrumento 2 Por otro lado, en cuanto al cuestionario de “Font Roja”, es así que se aplicó una prueba piloto, en el cual participaron 214 personas, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.7, es decir, mantiene una consistencia interna aceptable.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación primero, se solicitó un permiso mediante una carta al

director del Hospital Nacional de Lima para realizar el trabajo de investigación, una vez otorgado el permiso se procede a la recolección de los datos, luego de la recolección del instrumento se realiza la organización de los datos en base de datos en el programa EXCEL y posteriormente se trabajará con el programa de SPSS y se realizará estadística inferencial de tipo no paramétrica, para luego trabajar con la prueba estadística Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

En el estudio se tomó en cuenta los principios éticos de acuerdo a las normas de la universidad, en el cual las informaciones tomadas de algunos trabajos de investigación siendo citados de acuerdo al manual Vancouver, además, respetando a los pacientes que participaron en el estudio de la investigación y cumpliendo con los principios universales de bioética como autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia. Por ello, es importante realizar el consentimiento informado para aplicar el instrumento.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 5. Datos Generales sociodemográficos de la muestra

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	61	75.3%
Femenino	20	24.7%
Total	81	100.00%
Edad	Frecuencia	Porcentaje
19 a 29	30	37.0%
30 a 39	43	53.1%
40 a 63	8	9.9%
Total	61	100.00%
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	56	69.1%
Casado	14	17.3%
Conviviente	11	13.6%
Total	61	100.00%
Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 6 meses	9	11.1%
Menor a 3 años	16	19.8%
Mayor a 3 años	56	69.1%
Total	61	100.00%

Tabla 6. Distribución porcentual del Síndrome de burnout en el personal de enfermería (n=81) en la Clínica Internacional de Lima 2023

Dimensiones	Niveles o rangos		
	Alta	Media	Baja
Cansancio emocional	(31) 38.3%	(36) 44.4%	(14) 17.3%
Despersonalización	(40) 49.4%	(28) 34.6%	(13) 16.0%
Realización personal	(13) 16.0%	(15) 18.5%	(53) 65.4%
Total	25.9%	49.4%	24.7%

Interpretación. - En la tabla se observa que hay un alto porcentaje de enfermeras que en lo personal tienen el Síndrome de burnout en la dimensión de Despersonalización; sin embargo, la

mayoría de enfermeras presentan el Síndrome de burnout en un nivel media en la dimensión Cansancio Emocional y un nivel baja en la dimensión Realización personal.

Tabla 7. Distribución porcentual de la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería (n=81) de la de Lima 2023.

Dimensiones	Niveles o rangos		
	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción por el trabajo	(20) 24.7%	(44) 54.3%	(17) 21.0%
Tensión relacionada con el trabajo	(05) 06.2%	(40) 49.4%	(36) 44.4%
Competencias profesionales	(43) 53.1%	(23) 28.4%	(15) 18.5%
Presión del trabajo	(24) 29.6%	(37) 45.7%	(20) 24.7%
Promoción profesional	(18) 22.2%	(41) 50.6%	(22) 27.2%
Relación interpersonal con sus jefes	(02) 02.5%	(10) 12.3%	(69) 85.2%
Relación interpersonal con sus compañeros	(02) 02.5%	(10) 12.3%	(69) 85.2%
Características extrínsecas del status	(04) 04.9%	(20) 24.7%	(57) 70.4%
Monotonía laboral	(27) 33.3%	(32) 39.5%	(22) 27.2%
Total	39.5%	46.9%	13.6%

Interpretación.- En la tabla se observa de que hay un alto porcentaje de enfermeras que en lo personal tienen una Satisfacción laboral de nivel alto en las dimensiones de Relación interpersonal con sus jefes (as), Relación interpersonal con sus compañeros y en Características extrínsecas; además, se observa de que la mayoría de enfermeras tienen una Satisfacción laboral en nivel medio en las dimensiones de Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Presión del trabajo, Promoción profesional y en Monotonía laboral; sin embargo, una mayor parte de enfermeras tienen una Satisfacción laboral de nivel bajo en la dimensión de Competencias profesionales

4.2. Pruebas de hipótesis

a. Hipótesis general

Ha: existe relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Ho: no existe una relación significativa entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico o función de prueba

La prueba de hipótesis se efectuará con el coeficiente de correlación Pearson, según la prueba de normalidad de los datos (Anexo 4), para determinar si el valor p está dentro del área de rechazo de la H_0 .

Regla de decisión

No se rechaza la H_0 cuando la significancia observada “sig.” (valor p) de los coeficientes de la prueba es mayor que α .

Lectura del error

Tabla 9. Prueba de hipótesis para determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Correlaciones			Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Pearson	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,197
		Sig. (bilateral)	.	,077
		N	81	81

Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,197 ,077 81	1,000 . 81
-------------------------	---	--------------------	------------------

Toma de decisión

El valor p encontrado fue 0.077, y es mayor al valor alfa. Por ello, no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Al 95% de confianza, conseguimos aseverar que el Síndrome de burnout se correlaciona de forma positiva mínima ($Rho = 0,197$) y significativa con la Satisfacción laboral, en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la clínica internacional sede centro de Lima 2023.

b. Hipótesis específica 1

Ha: existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica internacional de Lima 2023.

Ho: no existe una relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica internacional de Lima 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico o función de prueba

La prueba de hipótesis se efectuará con el coeficiente de correlación Pearson, según la prueba de normalidad de los datos (Anexo 4), para determinar si el valor p está dentro del área de rechazo de la H_0 .

Regla de decisión

No se rechaza la H_0 cuando la significancia observada “sig.” (valor p) de los coeficientes de la prueba es mayor que α .

Lectura del error

Tabla 10. Prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión inherente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión inherente	Coefficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,085
	Desempeño laboral	N	81	81
		Coefficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N	81	81

Toma de decisión

El valor p encontrado fue 0,085, y es mayor al valor alfa. Por ello, no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Al 95% de confianza, conseguimos aseverar que la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout se correlaciona de forma positiva mínima ($Rho= 0,192$) y significativa con la Satisfacción laboral, en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Hipótesis específica 2

Ha: existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Ho: no existe una relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica internacional de Lima 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico o función de prueba

La prueba de hipótesis se efectuará con el coeficiente de correlación de Pearson, según la prueba de normalidad de los datos (Anexo 4), para determinar si el valor p está dentro del área de rechazo de la H_0 .

Regla de decisión

Se rechaza la H_0 cuando la significancia observada “sig.” (valor p) de los coeficientes de la prueba es menor que α .

Lectura del error

Tabla 11. Prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout con la Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión inherente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión inherente	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	81	81

Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,271*	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	81	81

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Toma de decisión

El valor p encontrado fue 0,015, y es menor al valor alfa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H_0). Al 95% de confianza, conseguimos aseverar que la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout se correlaciona de forma positiva mínima ($Rho= 0,271$) y significativa con la Satisfacción laboral, en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Hipótesis específica 1

Ha: existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Ho: no existe una relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Estadístico o función de prueba

La prueba de hipótesis se efectuará con el coeficiente de correlación rho de Spearman, según la prueba de normalidad de los datos (Anexo 4), para determinar si el valor p está dentro del área de rechazo de la H_0 .

Regla de decisión

No se rechaza la H_0 cuando la significancia observada “sig.” (valor p) de los coeficientes de la prueba es mayor que α .

Lectura del error

Tabla 12. Prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

		Correlaciones		
			Dimensión inherente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión inherente	Coefficiente de correlación	1,000	-,159
		Sig. (bilateral)	.	,156
	Desempeño laboral	N	81	81
		Coefficiente de correlación	-,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,156	.
		N	81	81

Toma de decisión

El valor p encontrado fue 0,159, y es mayor al valor alfa. Por ello, no se rechaza la hipótesis nula (H_0). Al 95% de confianza, conseguimos aseverar que la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se correlaciona de forma negativa mínima ($Rho = -0,159$) y significativa con la satisfacción laboral, en el personal de enfermería de la clínica de Lima 2023.

4.2. Discusión de los Resultados

El estudio que ha sido empleado es de carácter hipotético-deductivo debido a que la investigación es a base de teorías ya planteadas con anterioridad por lo cual se estará proponiendo una posible respuesta al problema de la investigación, para ello se tuvo como enfoque cuantitativo por la medición de los puntajes de la recolección de datos por lo que nos da un tipo de investigación básica con los métodos de investigación descriptivo, correlacional y transversal.

La población con la que se ha usado para poder realizar la investigación ha sido compuesta por los enfermeros (as) que laboren en la torre de hospitalización de la Clínica Internacional de la sede del

Centro de Lima, teniendo como muestra la cantidad de 81 profesionales de enfermería de dicha población ya mencionada.

En el estudio realizado en base al Síndrome de burnout se tuvo como resultado de que hay un alto porcentaje en la que los enfermeros (as) ha tenido un nivel alto en la dimensión Despersonalización y un nivel medio con respecto a la Satisfacción Laboral mientras que se ha tenido como resultado de que la mayoría de enfermeros (as) ha obtenido un nivel medio en la dimensión de Cansancio emocional del Síndrome de burnout y un nivel medio con respecto a la Satisfacción Laboral; además, dentro de los resultados que se ha tenido en la última dimensión que es la Realización personal del Síndrome de burnout se ha podido visualizar que un 65.4% de enfermeros (as) han tenido un nivel bajo mientras que con respecto de dicha dimensión con la Satisfacción Laboral se ha tenido de que la mayoría de enfermeros (as) han tenido un nivel medio.

En los resultados que se ha tenido en el estudio realizado en base a únicamente la Satisfacción Laboral de los enfermeros (as) de la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede Centro de Lima, se ha podido visualizar que más de la mitad de dichos profesionales han tenido un nivel bajo en la dimensión de Competencias profesionales mientras que un alto porcentaje de los profesionales que han participado en la investigación realizada han tenido un nivel alto en las dimensiones de Relación interpersonal con sus jefes, Relación interpersonal con sus compañeros (as) y Características extrínsecas del status. Además, se ha podido visualizar en dichos resultados en la investigación que hay un alto porcentaje en un nivel Medio de Satisfacción Laboral teniendo como lo más resaltante que más de la mitad de profesionales en las dimensiones de Satisfacción por el trabajo y promoción del trabajo.

En los resultados que se ha obtenido en la investigación se ha utilizado como métodos de estudio el descriptivo, correlacional y transversal teniendo como una muestra de 81 profesionales de

enfermería utilizando como instrumento de medición de datos el test de Maslach Burnout Inventory.

Luego de visualizar los resultados obtenidos en la investigación de Vidotti para determinar el Síndrome de burnout si se relaciona con la Satisfacción laboral tiene discrepancia con los resultados que hemos tenido en nuestra investigación ya que Vidotti ha tenido como base teórica el método de estudio descriptivo, inferencial, correlacional y transversal teniendo como muestra de sus estudios la cantidad de 502 profesionales de su población de investigación, para poder recolectar los datos ha tenido los instrumentos de medición “Maslach Burnout Inventory y el Demand-Control-Support Questionnaire y IWorld Health Organization Quality of Life - Bref.WHOQOL-BREF”.

También se ha observado que la investigación realizada por Cerrato que se encuentra en los antecedentes internacionales que se ha puesto en la investigación que se ha realizado, se puede deducir que tiene una discrepancia parcial con los resultados que hemos tenido para identificar la dimensión de despersonalización del Síndrome de burnout ya que ha utilizado el mismo instrumento de medición de datos que es “Maslach Burnout Inventory”, además de que en como base teórica ha utilizado los métodos de estudio con semejanza a los que se ha utilizado en la investigación que se ha realizado el descriptivo y transversal mas no coincide en el método de estudio correlacional; Cerrato ha tenido como muestra para su investigación realizada la cantidad de 30 profesionales en su población de su investigación.

En la investigación que ha realizado Álvarez para poder identificar el Cansancio emocional del Síndrome de burnout se puede determinar que tiene una discrepancia con los resultados que hemos tenido en nuestra investigación ya que, para poder determinar los resultados de su investigación, Álvarez ha tenido una muestra de 1346 enfermeras de su población investigada; además, ha

utilizado como instrumento de recolección de datos ha sido “CUBO para burnout y el de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall” y dentro de su base teórica ha utilizado como métodos de estudios analíticos y descriptivos.

Y por último dentro de los antecedentes nacionales que se ha indicado en nuestra base de investigación, se ha comparado los resultados que ha tenido la investigación realizada por Tello para identificar la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se ha podido determinar de que hay una discrepancia parcial con los resultados que se ha obtenido en nuestra investigación ya que el instrumento de medición utilizada por Tello ha sido “Maslach Burnout Intenvory” además de utilizar también el instrumento “Font-Roja” para la muestra de 250 profesionales de su población de investigación. En su base teórica, Tello ha utilizado como métodos de estudios descriptiva, correlacional y transversal que se asemeja a los que se ha utilizado en nuestra investigación mientras que los métodos de estudios cuantitativa y prospectiva no coincide con lo que hemos utilizado dentro de nuestra investigación.

Dentro de nuestra investigación realizada, para obtener los resultados respectivos se ha tenido algunas limitaciones como por ejemplo una de estas limitaciones ha sido poder conseguir el tiempo respectivo para que los enfermeros (as) de nuestra población de investigación puedan ayudarnos con las preguntas que se le ha otorgado para realizar nuestra investigación además de poder coincidir y buscar los horarios con los encuestados para así poder tener una mayor muestra para la investigación realizada. Teniendo también como limitación el uso del formato de encuesta por ser una primera vez en utilizarse y la limitación más importante ha sido poder manejar el uso del aplicativo con la que hemos podido llegar a tener los resultados de nuestra investigación.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Primero. - Se ha llegado a la conclusión de que para poder determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023, un alto porcentaje de estos profesionales han tenido un nivel medio las cuales no superan la mitad de la muestra que se ha utilizado en la investigación realizada.

Segundo. - Tenemos la conclusión que para poder identificar la dimensión de cansancio laboral del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de lima 2023 que existe un alto porcentaje de enfermeros (as) que presentan una pérdida de interés frente al trabajo que realizan.

Tercero. - Obtenemos la conclusión de que para poder identificar la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de lima 2023 un alto porcentaje de profesionales de enfermería de nuestra muestra presentan un nivel medio teniendo actitudes negativas o negligentes frente al trabajo que realizan.

Cuarto. - Tenemos la conclusión de que para poder identificar la dimensión de Realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de lima 2023, presentan también un nivel medio al autoevaluarse con respecto frente al trabajo que realizan.

5.2. Recomendaciones

- Para obtener una respuesta más clara a nuestras hipótesis se debe de abarcar una muestra más grande y de preferencia áreas de la torre de hospitalización donde el nivel de complejidad es mas elevada.

-Se debe de abordar más el cansancio por parte de las enfermeras en relación a su labor y desempeño ya que al disminuir este no ser el optimo provocará una baja o mala atención al usuario.

-Se recomienda capacitar y orientar ante dificultades al personal de salud ya que todo se vera reflejado en su trabajo con sus propios usuarios y recordemos que las enfermeras son las que pasan el mayor tiempo al servicio con el paciente.

-Se debe de persistir con estas investigaciones y ayudar al tener resultados congruentes de manera negativas para el personal o muestras de investigación designado.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS:

1. Ríos-Castillo JL, Barrios-Santiago P, Ocampo-Mancilla M, et al. Desgaste profesional en personal de enfermería. Aproximaciones para un debate. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2007;45 (5):495-504.
2. Organización Mundial de la Salud. Burn-out un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades [Internet]. 2019. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
3. Rendón Montoya M, Peralta Peña S, Hernández Villa E, Hernández R, Vargas M, Favela Ocaño M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm glob [Internet]. 2020;(59). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
4. Gómez de Quero Córdoba M. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento Enfermero [Internet]. 2020;10. Disponible en: <https://conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125/765>.
5. Cerón López E. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil [Internet]. 2020;1(1):33–40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55/18>
6. Hernández Zambrano Y, Rodríguez Plasencia A, Soria Acosta A. Síndrome de Burnout en enfermeros de área COVID de un Hospital de Quito. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2021;13:172–. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2298/227044>

7. Garay Oropeza M. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. [Lima]: Universidad San Martín De Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20las%20a%20l%20y%205%20%25
8. Hernández - Cantú E, Medina - Campos X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020;28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
9. Martínez S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. INFODIR [Internet]. 2022;(38). Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>
10. Zafra Tanaka JH, Tenorio-Mucha J, Bazalar-Palacios J. Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. Rev cub salud pública [Internet]. 2020;46:e1414. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>
11. Madero Gómez S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria [Internet]. 2019;29. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
12. Villanueva Laos A. Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de colegios [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología].

- 45 [Lima]: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13236/Villanueva_Laos_Ana_Teresa_Leonilda.pdf?sequence=4&isAllowed=y
13. Vidotti V, Trevisan Martins J, Quina Galdino M, Perfeito Ribeiro R, Cruz Robazzi m. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enf Global* [Internet]. el 9 de junio de 2019;18(3):344–76. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
14. Cerrato Sáez P, Jiménez Jiménez V, Marcos Sierra J, Meneses Jiménez T. Burnout en enfermería en Ávila. *Rev Enfermería CyL* [Internet]. 2019;11(2). Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/256/223>
15. Álvarez Gómez L, Mori Vara P, Gómez Sánchez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de enfermería* [Internet]. 2019;22(4):78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>
16. Portero De la Cruz S. Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontación y salud general en personal sanitario de urgencias 2019 [Internet] [Tesis doctoral en mención internacional en Biomedicina]. [Córdoba]: Universidad de Córdoba; 2019. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Morales Naranjo F. Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Internet] [Tesis para optar el grado de maestría en Desarrollo del Talento Humano]. [Quito]: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. 46

Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTHMorales-Analisis.pdf>

18. Bruno Laura K, Palacios Rojas E, Zabalaga Aitite D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería]. [Los Olivos]: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2019. Disponible en: https://repositorio.uach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_E_Y_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
19. Yslado Méndez R, Norabuena Figueroa R, Loli Poma T, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico (Lima) [Internet]. 2019;19(4):41–9. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_arttext&tlng=en
20. Vadillo Palacios I. Síndrome de burnout y personalidad en personal de salud de un hospital de Cerro de Pasco [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Virreal; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4699/VADILLO%20PALACIOS%20INGRID%20LISET%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Castro Castillo A. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María–

- noviembre 2020 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Obstetricia]. [Lima]: Universidad Privada del Norte; 2020. 23.
22. Tello Calampa L, Pereyra Sangama J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos 2021 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. [Iquitos]: Universidad Científica del Perú; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1531/LOURDES%20DEL%20PILAR%20TELLO%20CALAMPA%20Y%20JUDITH%20ESTHER%20PEREYRA%20SANGAMA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 2015;32(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
24. Durán S, García J, Parra A, García M, Hernández I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Cultura Educación y Sociedad [Internet]. 2018;9(1):27–44. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7823429.pdf>
25. M. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina [Internet]. 2006;153. Disponible en: https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf 48 27.
26. Díaz F, Gomez L. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Psicología desde El Caribe [Internet]. 2016;33(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

27. Maestre S. Estrategias para afrontar y disminuir el síndrome de burnout en trabajadores Pertenecientes al Sistema de Responsabilidad Penal en adolescentes y jóvenes de Fundación en el departamento de Santander [Internet] [Tesis para optar el título profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral]. [Bucaramanga]: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano; 2019. Disponible en: <https://alejandro.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1426/Proyecto%20Mabel%20a%20sestre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Flores Reinoso H, Segarra Matute P. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del área operativa del Call Center de Sistemas de Seguridad, Cuenca - Azuay, periodo 2021 [Internet]. [Ecuador]: Universidad de Cuenca; 2021. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37136/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf> 30.
29. Vásquez-Manrique J, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
30. Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Rev Psicología [Internet]. 2013;17(7). Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14__psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y 49
31. Greig Undurraga D, Fuentes Martínez X. “Burnout” o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. Rev Chil Cardiol [Internet]. 2009;28(4). Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8083/ENlamatk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

36. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index de Enfermería* [Internet]. 2010;19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
37. Lerma González H. Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. [Internet]. 4ta Edic. Colombia: Ecoe Ediciones; 2012. 190 p. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf
38. Tamayo y Tamayo M. El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación [Internet]. 5 ed. México: Limusa; 2009. Disponible en: https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
39. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Pilar Baptista Lucio M. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta Edic. México: McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
40. Siddharth Kalla. Estudio correlacional [online]. 2011, [citado el 06 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
41. Cristina Ortega. ¿Qué es un estudio transversal? [online]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>

42. LOPEZ, Pedro Luis. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero* [online]. 2004, vol.09, n.08 [citado 2023-05-06], pp.69-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1815-0276.
43. Baena Paz G. Metodología de la Investigación [Internet]. 3ra ed. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria; 2017 . Disponible en: 51 http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica de Lima 2023”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>“Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023”.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensión 1: Cansancio emocional</p> <p>Dimensión 2: Despersonalización</p> <p>Dimensión 3: Realización personal</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo</p> <p>Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo</p> <p>Dimensión 3: Competencias profesionales</p> <p>Dimensión 4: Presión del trabajo</p> <p>Dimensión 5: Promoción profesional</p> <p>Dimensión 6: Relación interpersonal con sus jefes (as)</p> <p>Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros</p> <p>Dimensión 8: Características extrínsecas del estatus</p> <p>Dimensión 9: Monotonía laboral</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 98 enfermeras</p> <p>Muestra: 98 enfermeras</p> <p>Técnica y recolección de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Análisis de los resultados: Base de datos en el Microsoft Excel</p> <p>Base de datos en el programa SPSS. Estadística descriptiva (Cuadros y figuras)</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cómo la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivos específicos 1</p> <p>Identificar como la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H1: Hi: Existe relación significativa entres la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entres la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.</p>		
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cómo la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023?</p>	<p>Objetivos específicos 2</p> <p>Identificar como la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>H2: Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la</p>		
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cómo la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la</p>	<p>Objetivos específicos 3</p> <p>Identificar como la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se relaciona</p>			

torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023?

con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la torre hospitalaria de la Clínica Internacional sede centro de lima 2023.

Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.

Hipótesis específica 3

H3:Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal de síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión de realización personal de síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica internacional de la sede del centro de lima 2023.

ANEXO 2: INSTRUMENTO 1

Instrumento 1: MBI- Human Service Survey

Reciba usted un cordial saludo

Edad:..... años

Sexo:

- a) Masculino b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero b) Casado c) Conviviente

Tiempo de trabajo:

- a) Menor a 6 meses b) Menor a 3 años c) Mayor a 3 años

Marca con un número, teniendo en cuenta lo siguiente:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Diariamente	6

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	
3	Cuando me levanto por las mañanas para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.	
6	Siento que Trabajar todo el día con la gente, me cansa.	

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo e está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	

Instrumento 2: Satisfacción laboral de Font Roja

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca su satisfacción con el trabajo, le pedimos su colaboración respondiendo cada uno de los ítems. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, el objetivo es conocer cada uno de los ítems de la siguiente forma:

Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Una vez al mes	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Satisfacción por el trabajo	Puntaje
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en el trabajo	
3	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde por capacidad y preparación	
Tensión relacionada con el trabajo		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el hospital	
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital, pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo	
8	Muy pocas veces me visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis sueños	
Competencias profesionales		

10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	
12	Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
	Presión del trabajo	
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	
Promoción profesional		
15	Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas	
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	
Relación interpersonal con sus jefes (as)		
18	La relación con mi jefe (a) es muy cordial	
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo	
	Relación interpersonal con los compañeros	
20	La relación con mis compañeros es muy cordial	
Características extrínsecas del estatus		
21	Tengo independencia para organizar mi trabajo	
22	El sueldo es adecuado	
Monotonía laboral		
23	Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	
24	Los problemas personales de mis compañeros (as) de trabajo habitualmente me suelen afectar	

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Submitted on 1689037796104 Submitted works	1%
2	bdigital.unal.edu.co Internet	1%
3	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	1%
4	repositorio.uns.edu.pe Internet	1%
5	uwiener on 2023-05-10 Submitted works	1%
6	Submitted on 1690414751267 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-01-19 Submitted works	<1%