



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TRABAJO ACADÉMICO

**Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal De Enfermería Del
Área Uci En Hospital De Huaraz, 2023**

Para Optar el Título de

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado Por:

Autora: Lic. Rosales Castromonte, Haydee Carina

Código Orcid: 0000-0002-5570-7025

Asesor: Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Línea De Investigación General

Salud, Enfermedad Y Ambiente

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 <small>REVISIÓN: 01</small>	FECHA: 08/11/2022

Yo,.... **ROSALES CASTROMONTE HAYDEE CARINA** 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 SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA UCI EN HOSPITAL DE HUARAZ, 2023”**Asesorado por el docente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos DNI ... 46370194 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:300725328 _____ 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

ROSALES CASTROMONTE HAYDEE CARINA Nombres y apellidos del Egresado
DNI:46363378

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
DNI:



Firma

Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos.
DNI:46370194

Lima, 23 de diciembre de 2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, a mis padres, mi esposo, mis hijas y toda mi familia. A

Dios porque Él es quien me guía en cada paso que doy y me da la fuerza para seguir adelante, a mis padres Alejandro y Susana por sus apoyos en cada momento de mi vida, a mi esposo Fredy, quien es mi fortaleza y cómplice, a mis hijas Jhadde y Ashley por brindarme su amor y comprensión, para mi familia, que me han apoyado incondicionalmente en este desafío, y a lo largo de mi carrera.

Presentación

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes el Proyecto de Tesis “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal De Enfermería Del Área UCI En Hospital De Huaraz, 2023”, con la finalidad de identificar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del Del Área UCI En Hospital de Huaraz, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Norbert Wiener para obtener el Grado Académico De Especialista De Enfermería En Cuidados Intensivos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

RESUMEN

El objetivo de este estudio es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI del Hospital de Huaraz, 2023. Material y método: la investigación responde al método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, diseño no experimental, observacional, transversal y de análisis correlacional, la población que lo constituye hacen un total de 80 profesionales y personal técnico de enfermería que labora exclusivamente en unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, haciéndose uso de la técnica de encuesta y observación y en cuanto al instrumento es la Encuesta de Síndrome de Burnout: Maslach Burnout Inventory-Tercera edición, 1997 con una confiabilidad de alfa de Cronbach: 0.842 y El cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral, con una confiabilidad de alfa de Cronbach: 0.801.

Palabras clave: Síndrome de Burnout y desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in the nursing staff of the ICU area of the Huaraz Hospital, 2023. Material and method: the research responds to the hypothetical deductive method, quantitative approach, application type. , non-experimental, observational, cross-sectional design and correlational analysis, the population that constitutes it is a total of 80 professionals and technical nursing staff who work exclusively in the intensive care unit of the Huaraz hospital, using the survey technique and observation and as for the instrument, it is the Burnout Syndrome Survey: Maslach Burnout Inventory-Third Edition, 1997 with a reliability of Cronbach's alpha: 0.842 and The questionnaire to evaluate Job Satisfaction, with a reliability of Cronbach's alpha: 0.801.

Keyword: Burnout syndrome and work performance

INDICE

1. EL PROBLEMA.....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
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.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Formulación de hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas.....	29
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Método de la investigación.....	30
3.2. Enfoque de la investigación.....	30
3.3. Tipo de investigación.....	30
3.4. Diseño de la investigación.....	30
3.5. Población, muestra y muestreo.....	31
3.6. Variables y operacionalización.....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	35
3.7.3. Validación.....	38

3.7.4. Confiabilidad.....	38
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	39
3.9. Aspectos éticos.....	39
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	41
4.1. Cronograma de actividades.....	41
4.2. Presupuesto.....	42
5. REFERENCIAS.....	43
Anexos.....	50

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Organización Mundial de la Salud (OMS), Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), Organización Internacional del Trabajo (OIT); Determina la aptitud de las enfermeras para sus puestos de trabajo. Sin embargo, señalaron malas condiciones de trabajo, carga de trabajo constante, inseguridad, bajos salarios, escasez de empleados, agotamiento y reducción de las actividades laborales. (1).

Por ello, en los últimos años, este síndrome en el ámbito laboral ha provocado un estrés excesivo durante las actividades laborales, siendo una de sus principales causas la alta saturación laboral de los trabajadores actuales. Modelo capitalista de la mayoría de los países. Por el lado de salud, se han reportado altas incidencias (2).

Como resultado, la OIT financió estudios en Alemania, Estados Unidos y Finlandia, donde se encontró una relación entre el aumento de los costos de atención médica y la presencia de estrés laboral, síndrome de burnout e incluso despidos asociados con el burnout y el estrés en el trabajo. Mostró que el 7% de las jubilaciones anticipadas están relacionadas con el estrés (3).

De hecho, se estima que el estrés laboral ocupa uno de los problemas muy estudiados, alcanzando actualmente al 30% de la población activa, especialmente en los países de desarrollo. Asimismo, se percibe como un problema importante de seguridad y salud en el trabajo en Europa, donde afecta al 25% de los trabajadores; Según la Agencia

Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estrés en el lugar de trabajo es la principal causa del bajo nivel de empleo (4).

Específicamente, un estudio de 989 profesionales de la salud de 6 países de América Latina indicó que Chile, Perú y Colombia eran más susceptibles al estrés laboral según el modelo Karasic; Entonces Venezuela es el país menos demandado y más controlado y apoyado socialmente, mientras que Perú y Chile son los países menos apoyados y menos controlados, y Colombia el más necesitado (5).

Por otra parte, estudios realizados en Perú en el 2017 por la encuestadora Trabajando, sobre estrés laboral, a más de 2050 participantes, y los resultados fueron: el 70% se estresaba de esta forma o de otra forma; El 29% dijo que su principal fuente de estrés es el trabajo, el 17% está desempleado, el 16% son responsabilidades y el 8% atribuye el estrés a su familia (6).

Al igual que en Perú, en 2017 se reportó en el Hospital de Puente Piedra, el 46,6% del personal de enfermería presentaba síndrome de burnout, y de ellos el 26,7% presentaba un grado de afectación muy alto. Del mismo modo, en Sergio E. Bernales, el 6% de los egresados de enfermería padecen síndrome de burnout severo, mientras que el 85% presenta un nivel moderado, destacándose en desempeño laboral individual (7).

Por otro lado, según Sherns, el síndrome de burnout muestra cambios negativos en las actitudes y comportamientos de los trabajadores debido al estrés laboral, y describe tres etapas como un desequilibrio entre recursos y necesidades, aumento de

la fatiga, estrés, agotamiento emocional y, en última instancia, un cambio en las actitudes y el comportamiento hacia los demás (8).

Además del ambiente negativo, las presiones y la presión de trabajo de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos neonatales, que se conoce en su fase más crónica como síndrome de cuidados intensivos neonatales. Se debe fomentar un ambiente de trabajo en equipo positivo y dinámico en la UCI (9).

Por otro lado, las condiciones de trabajo se entienden como un conjunto de factores que determinan la condición de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, incluyendo la jornada laboral, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios sociales. Empleo; Donde se absorbe la energía del trabajo, se utiliza la vitalidad del cuerpo y la mente humana para desarrollarla (10).

En el Hospital de Huaraz, durante el desempeño laboral Hemos tenido la oportunidad de observar que los graduados de enfermería muestran fatiga, irritabilidad, mal humor y fatiga por el cuidado, y también refieren: para mi particularmente el aumento en el número de pacientes que reciben atención afecta la calidad de la atención, afecta negativamente la atención que brindamos al paciente en la eficiencia de nuestro trabajo, es la experiencia del burnout, la disrupción emocional que resulta del contacto diario y constante con las personas que necesitan el servicio. es un objeto de trabajo.”

los constantes decesos que van suscitando actualmente hacen que todo el equipo profesional que laboramos en esta área sienta como un endurecimiento afectivo, teniendo en cuenta que, en todas las oportunidades, la lucha por salvar vidas se llega

hasta el último segundo y muchas veces sin victoria, motivo por el cual muchas veces nos invade la desesperanza.

Nadie se imaginó nos vemos en una situación de crisis sanitaria como la que estamos atravesando durante una pandemia mundial. Para algunas enfermeras que han trabajado bajo presión varias veces, la presión ahora es mucho mayor. No solo ha aumentado la carga de trabajo, sino que el riesgo de transmisión de enfermedades también es muy alto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Como se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023?

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023?

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de baja realización y satisfacción laboral personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar como se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI.

Identificar como se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI.

Identificar como se relaciona el síndrome de Burnout en la dimensión de baja realización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En lo que se refiere a la verificación de antecedentes de referencias bibliográficas orientadas a las ciencias de la salud, en el Hospital de Huaraz existe muy poco contenido sobre el tema, por lo que se busca dar a conocer el síndrome de burnout en todos sus aspectos focalizados y pretende disminuir la presencia de insatisfacción laboral y con ello mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras que laboran en el mencionado hospital.

1.4.2 Metodológica

Las investigaciones realizadas este año seguirán los procesos metodológicos y técnicos definidos en la Plataforma de Investigación de la Universidad, que en cada proceso busca el rigor científico, que permita que la investigación sea dirigida y útil para la academia y la sociedad. Esto permitirá conocer los datos de las personas que tienen o están en riesgo de desarrollar síndrome de fatiga, los datos a desarrollar y las medidas necesarias a tomar para disminuir su presencia en el personal de enfermería especializado.

1.4.3 Práctica

Ayudará a mejorar la satisfacción de los egresados de enfermería con el servicio hospitalario antes mencionado al disminuir los factores que conducen a la presencia del síndrome de burnout, modificar los factores negativos en su presencia, así como mejorar la calidad de atención al paciente. Crear un ambiente de trabajo agradable y con ello el reconocimiento de sus logros.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La delimitación temporal está conformada el año 2023.

1.5.2 Espacial

La delimitación geográfica es el Hospital de Huaraz, en el servicio de UCI.

1.5.3 población o Unidad de análisis

Se contará con la participación de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital público.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Rendón et al (11) 2020 en México realizó una investigación con el objetivo *“Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”*. El enfoque fue

observacional descriptivo, transversal. La muestra se conformó de 90 enfermeras. Los resultados fueron que el 80% representa un nivel promedio, 60% agotamiento emocional, 60% bajo declive de personalidad y 40% insatisfacción personal.

Durán et al (12) 2021 en Cuba realizó una investigación con el objetivo *“Identificar la magnitud del agotamiento físico en los profesionales de enfermería intensiva de adultos y su influencia en la seguridad del paciente”*. El enfoque fue descriptivo y transversal. La muestra de 32 profesionales de enfermería. Los resultados fueron que el agotamiento físico con un porcentaje del 84,3%, tiene predominancia femenina.

Calle (13) 2020 en Bolivia realizó una investigación con el objetivo *“Determinar el nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés”*. La metodología enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal, el universo fue de 20 personas entre profesionales y auxiliares de enfermería, Con relación al Burnout, se tiene que existe agotamiento emocional en el personal en un 60%; por otro lado, en la despersonalización un alto nivel (75%) agobia al personal; en lo que respecta a la realización personal, un 25% tiene un nivel alto.

Nacional:

Rivera et al (14) 2020 en Perú, realizó una investigación con el objetivo *“Establecer una correlación entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en Enfermeras de Áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora”*. cuya metodología fue cuantitativa, descriptivo, transversal y con diseño correlacional; en un total de 86

profesionales de enfermería. Obteniendo como resultado en la dimensión de Síndrome de Burnout el 61.63% (55) está en un grado bajo, en el área de falta de realización personal el 58.1% (50) están en grado bajo, en el área de despersonalización el 50% (43) están en un grado medio y en el área de agotamiento emocional el 55.8% (48) está en un nivel bajo.

Olano et al (15) 2019 en Perú realizó una investigación con el objetivo “*Determinar el Síndrome de Burnout en el profesional sanitario de áreas críticas de un Hospital del MINSA, Chiclayo*”. La metodología de estudio fue a cuantitativa, descriptiva y transversal; en un total de 32 sanitarios de los cuales 20 pertenecían al área de emergencia y 12 al área de Unidad de Cuidados Intensivos. Obteniendo como resultado, en el área de agotamiento emocional, el 37.5% está en un grado medio; en el área de despersonalización un 40.6% están en un grado medio; en el área de “falta de realización personal el 65.6% están” en un grado bajo y en cuanto al Síndrome de Burnout el 90.6% está en tendencia de adquirir dicho síndrome.

Morales (16) 2021 en Perú realizó una investigación con el objetivo “*Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional 2 de mayo*”. El proceso metodológico fue mediante un modelo cuantitativo transversal correlación al no experimental. Los hallazgos identificaron que el 54.4% de los profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral que el 54.4% de los profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral, en donde los profesionales de enfermería se ven expuestos a una serie de factores estresores que deterioró de manera negativa su desempeño en el cuidado

del paciente crítico, el 57.8% de estos profesionales identifican un desempeño un nivel medio para el cuidado de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

El síndrome de agotamiento es una respuesta inadecuada al estrés emocional crónico, cuyas principales características son: agotamiento físico y/o psicológico, letargo postural, despersonalización en las relaciones con los demás, conciencia insuficiente de las tareas a realizar. Este síndrome se llamó originalmente "agotamiento" y fue descrito por Herbert Freudenberger en 1974. Más tarde, este concepto fue desarrollado y reforzado por los estudios de Maslach y Jackson, psicólogos de la salud estadounidenses en la década de 1980 (17).

El síndrome de fatiga emocional mencionado anteriormente es un conjunto de síntomas físicos y psicológicos que persisten y cambian con el tiempo por la influencia de factores internos y externos, pero se ha determinado que el entorno de trabajo es el factor determinante en su origen. Una de las características principales y típicas es que el individuo desarrolla ideas funcionales, desarrolla capacidades emocionales y actitudes negativas (18).

Dimensiones:

Este síndrome presenta tres dimensiones en su desarrollo: el síndrome de burnout surge debido a la competitividad e inseguridad que prevalece en el ámbito laboral, los requerimientos del entorno actual y los cambios en el entorno (19).

Agotamiento Emocional: Es una pérdida gradual de la energía vital, un creciente desequilibrio entre el trabajo realizado, sentimientos de fatiga acompañados de extrema irritabilidad, insatisfacción con el trabajo, aprecio por las tareas realizadas y presentes, insatisfacción persistente y sentimiento psicológico de inutilidad. Ver a los demás, caracterizado por el retraimiento y la pérdida de la fuente emocional. También entendemos situaciones en las que los trabajadores sienten que no pueden dar más emocionalmente. El agotamiento espiritual proviene del contacto “diario” y regular con personas necesitadas de cuidados en el entorno laboral (enfermos, personas sin hogar, estudiantes, etc.) (20).

Despersonalización: Es una gran pérdida de energía y un equilibrio creciente entre el trabajo que se ha completado y una sensación de fatiga, acompañada de una grave incomodidad, insatisfacción y la pérdida de apreciación por la tarea que se ha completado y no está satisfecho con la continua y sentimientos psicológicos. Otro aspecto se caracteriza por la retirada y la pérdida emocional. También entendemos situaciones en las que los trabajadores sienten que no pueden dar más emocionalmente. El agotamiento espiritual proviene del contacto “diario” y regular con personas necesitadas de cuidados en el entorno laboral (enfermos, personas sin hogar, estudiantes, etc.) (21).

Baja Realización Personal: Los sentimientos de inadecuación e insatisfacción personal, con el retiro paulatino de las actividades no profesionales, la pérdida de

ideales y el aumento de la separación de la familia, la comunidad y las actividades de ocio, crean una especie de encierro autoimpuesto (22). Percepción de que el desempeño laboral está por debajo de las expectativas personales, con experiencias personales ineficaces y baja autoestima profesional. Todo esto conduce a una pérdida de confianza en la autopercepción y a una autoimagen negativa tras situaciones desagradables que muchas veces pasan desapercibidas (23).

Síntomas del Síndrome de Burnout: Los primeros síntomas pueden estar caracterizados por falta de entusiasmo o ganas de trabajar, fatiga y agotamiento físico y mental. Una condición de este cansancio es que no mejora con el descanso y te empiezas a sentir menos productivo, ausente y frustrado, sobre todo en este punto. Además, los síntomas físicos pueden incluir malestar gastrointestinal, palpitaciones cardíacas, presión arterial alta, dolor de cabeza e insomnio (24).

Hay cuatro niveles clínicos:

Leve: caracterizado por lamentos vagos, fatiga e inconveniente para levantarse por la mañana.

Moderado: Expresar duda, aislamiento, duda y negatividad sobre lo que está pasando. Grave: Caracterizado por retrasos en el desarrollo, autotratamiento con sustancias que alteran la mente, abandono escolar y aversión y abuso de alcohol o drogas.

Extremismo: se manifiesta en aparente aislamiento, depresión, síntomas psicóticos e incluso suicidio (25).

Niveles de Síntomas del Síndrome de Burnout

Los síntomas del burnout son multidimensionales, se pueden dividir en 4 niveles:

Nivel Mental: El hombre duda de su capacidad y se frustra y estresa. El hombre tiene una visión negativa de los compañeros de trabajo, los clientes o el entorno laboral. Su interés en el tema del experimento se desvaneció. Aparecen problemas de concentración. Aventuras de personajes en el mundo mágico. Los hombres también pueden sentir una falsa culpa (26).

Nivel Emocional: Algunos de los principales síntomas emocionales incluyen sentimientos de impotencia, depresión, autocompasión, ansiedad, irritabilidad y falta de escrúpulos. El difunto se siente emocionalmente agotado. La gente se aleja de los sentimientos de desesperación y desesperanza. En casos severos, puede conducir a una enfermedad mental o al suicidio (27).

Nivel Físico: Debilidad personal y predisposición a la enfermedad, fatiga rápida, problemas de desarrollo (enfermedad cardíaca, dificultad para respirar, etc.). En el estudio de la Universidad de Tel Aviv "Breakthrough and Risk of Cardiovascular Disease", se demostró que el síndrome de fatiga y los pensamientos sobre la fatiga están asociados con un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular (28).

Nivel Social: En este nivel puede comunicarse con otras personas: clientes, amigos, colegas. Las personas afectadas tienen conflictos con la familia o en el trabajo. Predominan las emociones negativas: desvalorización, vanidad, acción, entusiasmo mezclado con recelo. También incluye renuencia a

desempeñarse en el lugar de trabajo, exposición reducida, conflictos en la vida privada, pérdida de empatía, apatía social (29).

Modelo de Adaptación de Callista Roy

En 1964-1966, comenzó a estudiar el concepto básico de su modelo basado en el trabajo psicofisiológico de Harry Hilson e influenciado por la capacidad de los niños para adaptarse al cambio. En 1968 formuló y presentó por vez primera su modelo, en 1970 un artículo publicado en el Journal of Nursing titulado “Adaptation: The Conceptual Framework for Nursing” y en 1976 publicó “Introduction to Nursing: The Adaptive Model”, en 1984, volvió a publicar una versión revisada de su modelo (30).

Modelo de adaptación

La hermana Calista Roy desarrolló la teoría adaptativa después de que su experiencia pediátrica la hiciera sentir capaz de adaptarse a la adaptabilidad de los infantes. El modelo de la hermana Calista Roy es una teoría compleja porque utilizo otras teorías para que suceda. Los fundamentos teóricos que utiliza son: la teoría general de sistemas de A. Rapoport, en la que se considera al hombre como un sistema adaptativo, y la teoría adaptativa de Harry Hilson, en la que considera que la adaptación está relacionada con los estímulos recibidos y el grado de influencia. todos tienen que adaptarse (31).

La reacción consta de cinco componentes principales:

PACIENTE: La persona que está siendo tratada.

OBJETIVO: El paciente se adapta al cambio.

SALUD: El proceso de convertirse en una persona completa.

AMBIENTE: Condiciones, condiciones del entorno, influencias y sus efectos.

Desarrollo y comportamiento humano (32).

Conceptos de salud, cuidado, persona y entorno

Salud: proceso de integrarse y su capacidad para convertirse en un ser adaptativo. El objetivo no es solo mantener a los pacientes alejados de la enfermedad, sino también proporcionarles las herramientas que necesitan para integrarse mejor en la sociedad en caso de un paciente crítico o terminal, y para la educación y el apoyo psicosocial. y relacionados con su calidad de vida. La salud no es estar libre de la muerte, la enfermedad, el sufrimiento y el estrés. Pero ser capaz de resistirlos lo mejor que puedas (33).

Cuidado de enfermería: Es un sistema que se centra en la práctica y el tratamiento de las personas y sus respuestas a los estímulos y sus adaptaciones al medio, incluye evaluación, diagnóstico, establecimiento de metas, intervención y evaluación (34).

Persona: Roy define al hombre como un ser holístico y adaptable.

Es un organismo psicosocial (con respecto a los dominios biológico, psicológico y social) que interactúa continuamente con el entorno en desarrollo, utilizando mecanismos de adaptación innatos y adquiridos,

responde a los cambios en cuatro modos de adaptación: fisiología, autoimagen, dominio e interdependencia (35).

Entorno: Todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean e influyen en el desarrollo y comportamiento de individuos y grupos. Incluye ambientes interiores y exteriores que brindan información en forma de estímulos. Está en constante evolución y en constante interacción con las personas (36).

2.2.2 Satisfacción laboral:

Frederick Herzberg define como estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de su experiencia laboral. Este sentimiento puede generalizarse. Se logra a través de aspectos específicos de satisfacción como salario, supervisión, beneficios, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, personal y organización (37).

La satisfacción laboral está relacionada con factores motivacionales, es decir, la satisfacción que surge cuando un individuo experimenta actividades laborales motivado. Cuando el trabajador siente que el trabajo es bueno, cambian el rumbo invocando características o factores inherentes. En cambio, cuando están insatisfechos, tienden a invocar factores externos (38).

Frederick Herzberg propuso una teoría de la motivación laboral, en la que la satisfacción y la insatisfacción se dividen en dos categorías: primero, las causas extrínsecas de la insatisfacción de los empleados, factores presentes en el trabajo,

como la política, la gestión, las relaciones interpersonales, el salario y la supervisión. ambiente de trabajo y condiciones físicas, estos factores, cuando se eliminan, harán que los empleados se sientan infelices; En segundo lugar, hay factores motivadores o intrínsecos que hacen feliz a un empleado con su puesto y estos factores se relacionan con las tareas que realiza, las recompensas y el reconocimiento y la promoción en sus carreras, incluido el crecimiento y desarrollo personal que recibe (39).

Herzberg en su teoría considera el trabajo en sí incluye el desarrollo de funciones, como los procedimientos, la variedad de tipos de tareas, la complejidad de las funciones y su repetibilidad. Las recompensas y los reconocimientos son incentivos, premios y recompensas, entre otras cosas, por el trabajo bien hecho. Una promoción, que demuestra la capacidad de un empleado para crecer en la empresa para la que trabaja, trae nuevos desafíos, más responsabilidades, lo que aumenta los salarios, las bonificaciones o un mejor bienestar (40).

Dimensiones:

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores en intentar definir algunas de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

Eventos Intrínsecos:

Satisfacción laboral: interés intrínseco en el trabajo, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultades, carga de trabajo y probabilidad de éxito o dominio de las técnicas.

Satisfacción salarial: una evaluación cuantitativa de los salarios, la equidad salarial o los métodos de distribución.

Satisfacción con el reconocimiento: incluye elogios por el desempeño laboral, críticas y percepción de la adecuación a la persona.

Satisfacción con el desempeño: como pensiones, seguros de salud, vacaciones y primas.

Eventos Extrínsecos:

Cumplimiento de las condiciones de trabajo: tales como horario de trabajo, períodos de descanso, diseño del trabajo, temperatura.

Satisfacción con la supervisión: Se refiere al estilo de supervisión o habilidades técnicas, personales o gerenciales.

Satisfacción con los compañeros: incluyendo su competencia, apoyo, comunicación y amistad.

Satisfacción con la empresa y la dirección: aspectos como política salarial y de bienestar en la organización (41).

Teoría de la Motivación Humana de Maslow:

Entre los diversos autores el más importantes en el campo de la motivación es Abraham Maslow, quien reconoció una escala de necesidades, en orden de interés

para el comportamiento humano, que consta de dos grupos: carencia de necesidades primarias o secundarias y necesidades de crecimiento o secundarias. han sido priorizadas y son las necesidades de las personas con discapacidad; Se deben cumplir los requisitos básicos y necesarios antes de pasar a un nivel superior (42).

Estas necesidades se dividen ascendentemente en cuatro niveles:

Necesidades primarias o de deficiencia:

1. Fisiológicos: Que la necesidad de alimentación, la sed, descansa del cuerpo; Son las necesidades involuntario del individuo en cuanto a su existencia. En el ámbito laboral, se les pagará y estarán bien físicamente.

2. Seguridad: No se sientan perjudicados por tener protección frente a amenazas, estabilidad laboral o longevidad.

Necesidades secundarias o de crecimiento:

3. Pertenencia y Amor: aceptar afiliados con demás personas; Amistad con los compañeros de trabajo y buena relación con el jefe.

4. La Estima: Sea experto en la aceptación y el reconocimiento.

Según Maslow, una persona está dispuesto a actuar sobre la autorrealización si y solo si se cumplen las necesidades faltantes. Esta teoría es indispensable porque determina el nivel de la pirámide en el que se encuentran las necesidades del trabajador le permitirá enriquecer su motivación. Porque el salario, las comodidades materiales, las relaciones personales, el reconocimiento y la responsabilidad nos permitirán alcanzar la satisfacción; Es la columna vertebral de cualquier organización. De esta forma, desarrollan la escasez que puedan tener para conseguir metas comunes en la organización (43).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023.

H0: No existe relación estadísticamente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el hospital de Huaraz – 2023.

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de agotamiento emocional con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023.

H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de despersonalización con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023.

H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de Baja realización personal con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Hipotético-deductivo Dado que es una herramienta utilizada para describir un fenómeno físico a partir de su percepción, y para generar una hipótesis sobre una situación que no se aproxima a su realidad inmediata, introduce posturas a partir de hipótesis, las cuales son importantes para la interpretación y modelación estructural (44).

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo Centrarse en mediciones objetivas y análisis cuantitativo de los datos recopilados a través de cuestionarios y el uso de técnicas de tecnología de la información para procesar los datos estadísticos existentes(45).

3.3. Tipo de investigación:

Aplicada Abordar un problema o enfoque específico, centrarse en la investigación y aumentar el conocimiento de la aplicación en cuestión (45).

3.4. Diseño de la investigación:

Diseño observacional, de nivel correlacional y de corte transversal, El propósito de este trabajo es estimar la frecuencia de una variable o característica de una población en un momento dado con el objetivo de “observar y registrar” eventos sin interferir con el proceso natural. su naturaleza (46).

3.5. Población, muestra y muestreo:

El presente trabajo de investigación contara con la participación poblacional de 80 profesionales y personal técnico de enfermería del servicio de UCI del hospital – Huaraz. Por lo tanto, no se aplicará muestra ya que se trabajará con la población en su totalidad, el muestreo a utilizar será el no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería y personal técnico nombrado que trabajan exclusivamente en el servicio de UCI del hospital de Huaraz, previa firma del consentimiento informado.

Profesionales de enfermería y personal técnico CAS que trabajan en el servicio de UCI del hospital de Huaraz, previa firma del consentimiento informado.

El personal participante en el estudio debe haber recibido orientación sobre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, tener un determinado conocimiento sobre el tema.

Personal participante que labora en la unidad de UCI del hospital de Huaraz exclusivo del año 2023.

Criterios de exclusión:

Personal profesional y personal técnico de la unidad de UCI del hospital de Huaraz, que esté de vacaciones, o descanso médico.

Personales indispuestos a participar en el presente estudio de investigación.

Personal médico y otros profesionales.

Internas de enfermería.

Estudiantes.

3.6. Variables y operacionalización:

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
SÍNDROME DE BURNOUT	Se entiende por estrés crónico en el personal de enfermería que labora en el servicio de UCI COVID del hospital - Huaraz, el cual será evaluado con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 3 dimensiones, 22 items y las dimensiones son: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal (19).	Agotamiento Emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente agotado en el trabajo. 2. Me encuentro exhausto cuando termino mi trabajo 3. Me canso cuando me despierto por la mañana y tengo otro día de trabajo. 4. Trabajar todo el día requiere esfuerzo. 5. Siento que mi trabajo me está estresando. 6. Me siento frustrado en mi trabajo. 7. Me siento muy confundido en mi trabajo. 8. Trabajar directamente con la gente es estresante. 9. Me siento cansado. 	Catagórica ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
		Despersonalización	<ol style="list-style-type: none"> 10. Creo que veo a las personas como cosas y no como personas. 11. Me he vuelto mucho más perezoso con la gente desde que comencé este trabajo. 12. Me preocupé cuando me enteré de que mi trabajo me lo estaba poniendo emocionalmente difícil. 13. Soy indiferente a los problemas de los demás. 14. Siento que las personas con las que trato son responsables de algunos de sus problemas. 	Catagórica ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
		Falta de Realización Personal	<ol style="list-style-type: none"> 15. Siento fácilmente los sentimientos de las personas. 16. Trato con eficacia los problemas de los demás. 17. Encuentro que soy influyente y positivo en mi trabajo en la vida de las personas. 18. Me siento muy activo. 19. Puedo crear fácilmente una atmósfera acogedora con las personas a las que sirvo. 20. Me siento bien después de trabajar con otros. 21. He logrado muchas metas en mi carrera. 22. En el trabajo trato los problemas que me llegan con mucha calma. 		

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
SATISFACCION LABORAL	Es el conjunto de sentimientos y emociones que experimenta un trabajador en relación con su entorno laboral, determinando así su motivación para desempeñar el puesto de trabajo y a su vez ser un mejor productor en su puesto de trabajo (41).	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Categorica ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Significación de la tarea		
			Autonomía		
			Retroalimentación del puesto mismo		
		Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salario		
		Condiciones de trabajo	Oportunidad y Desarrollo de la Organización		
			Características del Trabajo		
			Supervisión		
		Relación trabajo – Empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Encuesta de síndrome de burnout: Maslach burnout inventory-tercera edición, 1997

3.7.1. Técnica: Encuesta se van a recolectar los datos de manera directa con el uso del instrumento o herramienta denominada cuestionario.

3.7.2. Descripción del Instrumento: Esta herramienta fue creada por Maslach y Jackson en 1986, esta herramienta fue establecida para uso directo en los profesionales de la salud, presentó una adaptación en el año 2015, para la realidad peruana por Vallenas en un estudio que realizó en una universidad privada de Lima, donde identificó la valoración de 22 preguntas según el orden establecido mediante la apreciación personal de los sentimientos como, actitudes y las diferentes relaciones que se generan en cuanto a la medición de una escala de Likert, donde se identificaron categorías de uno a 5 donde se tienen dimensiones como cansancio del ítem uno al ítem 9, despersonalización del ítem 10 al ítem 14, la realización personal que se encuentra del ítem 15 al ítem 22 (47).

Ficha Técnica del instrumento que mide Síndrome Burnout	
Nombre del instrumento:	Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach (MBI).
Autor:	Maslach y Jackson.
Procedencia:	España.

Adaptación peruana:	Francisco Vallenas Pedemonte.
Objetivos:	Determinación niveles de estrés.
Dimensiones:	Agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.
Aplicación:	Profesionales que laboran en un centro salud.
Población:	Profesionales de la salud.
Numero de ítem:	22.
Duración:	45 minutos.
Validación:	Validado mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), hallándose una estructura de tres factores o dimensiones.
Confiabilidad:	Se reporta un indicador de .876 para la escala total por medio del coeficiente Alfa de Cronbach.

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral:

Fue validado por Sonia P en el año 2005, buscando identificar la valoración de la satisfacción laboral mediante el análisis de las actitudes del trabajador en donde se identifican los procesos de relación y satisfacción en cuanto al beneficio económico, la valoración de las condiciones de trabajo, el Reconocimiento a sus actividades que

desarrolla, todo esto en función de una valoración de la escala de Likert en donde se van a medir cada uno de estos factores de manera positiva y van a ser valoradas las dimensiones que me involucran.

Ficha Técnica del instrumento que mide Satisfacción Laboral	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral.
Autor:	Palma.
Procedencia:	Argentina.
Adaptación peruana:	Sonia P.
Objetivos:	Determinación de la satisfacción laboral.
Dimensiones:	Intrínseca. Extrínseca.
Aplicación:	Profesionales de la salud.
Población:	Profesionales salud.
Numero de ítem:	27.
Duración:	30 minutos.
Validación:	Según los análisis realizados por Kaiser y Meyer, mientras que en la validación del instrumento realizado por Barlett.
Confiabilidad:	El uso del Alfa de Crombach un nivel de confiabilidad del 0,8.

3.7.3. Validación

Validez del cuestionario de síndrome de Burnout

Se define una estructura de tipo tridimensional, en base a estudios factoriales originales y españoles se ha visto que los elementos que componen el MBI. Para juzgar la validez de contenido se utilizó el coeficiente de V de Aiken, este coeficiente alcanzó niveles de .89 a 1. (Malasch y Jackson, 1986).

También se realizaron los mismos procesos de validación cuando se estableció las modificaciones para su aplicación en el Perú con las formas de análisis que permiten su uso desde que lo aplico Vallenas (2016).

Validez de cuestionario de satisfacción laboral

Además de la validez de contenido trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue realizada mediante del programa SPSS Estatistic 21, utilizó la técnica de fiabilidad alfa de crombach (con respecto a la variable satisfacción se logró un coeficiente de 0.842), puesto que este método brindó la seguridad para utilizar el instrumento (48).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:

la elaboración de los datos recogidos, en el procesamiento y análisis de los datos es la etapa final. Una vez recogidos los datos es necesario elaborarlos, procesarlos, analizarlos e interpretarlos.

Realizando observaciones directas es una forma sencilla y discreta de recopilar datos, ya sea con encuestas / Cuestionarios, etc. El proceso de información en la investigación es fundamental, cuando hablamos de estos datos, nos referimos a un conjunto de medios aplicados para llegar a la naturaleza de la información, o porque se desconoce. o porque fue cambiado o no regulado por otros factores. Obtenga perspectiva para el procesamiento y análisis de datos. Comprender el proceso de ingreso de datos y las alternativas de ingreso de datos.

La estructura de los datos recolectados es detallada, por lo tanto, el procesamiento y análisis de datos es el último paso. Una vez recopilados los datos, estos serán procesados, analizados e interpretados. Inicialmente, la información puede tabularse y ordenarse mediante una simple manipulación estadística (número de iteraciones de datos y porcentajes).

3.9. Aspectos éticos:

El presente trabajo de investigación realizada entre seres humanos debe hacerse de acuerdo a tres principios éticos básicos:

Beneficencia: Este principio se relaciona con todas las formas de trabajo profesional dirigidas a beneficiar a otros. La prestación de unos bienes y servicios se plantea y regula antes que la de otros.

No maleficencia: Este principio enfatiza la obligación de no infligir daño a otros, consiste en actuar de manera que no se ponga en riesgo o se lastime a las personas.

Autonomía: En este principio, hay dos significados. Uno se centra en el practicante, que necesita independencia y libertad para poder realizar su trabajo de forma adecuada y ética, y el otro se centra en el receptor, a quien se debe respetar. Ambas posiciones se refieren a la capacidad de un individuo para tomar decisiones en el curso de su carrera. Implica ser libre para controlar la interferencia de otros y tener pleno conocimiento para tomar decisiones significativas.

Justicia: Este principio puede promover una distribución más justa y equitativa de los recursos que siempre son escasos y necesarios para lograr una amplia gama de objetivos justos, equitativos y prioritarios cuando ninguno de los recursos está disponible (49).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023											
	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET
Selección del problema.												
Carpeta bibliográfica de búsqueda												
Preparación editorial: situaciones problema, marcos teóricos de referencia y contexto.												
Preparación de la apertura: significado y antecedentes de la encuesta.												
Elaboración de la introducción: objetivos de la investigación.												
Preparación de materiales y métodos: métodos de investigación y diseño.												
Sección de preparación de materiales y métodos: población, muestra y muestreo.												
Sección de Preparación de Materiales y Métodos: Técnicas y Herramientas de Recolección de Datos.												
Sección Preparación de Materiales y Métodos: Aspectos Bioéticos.												
Preparación de documentos: Métodos de Análisis de la Información.												
Preparar los aspectos administrativos del estudio.												
Elaboración de los anexos.												
Aprobación del proyecto.												

4.2. Presupuesto:

Recursos materiales	
Materiales	Total
Materiales de impresión	S/. 5.50
Copias	S/. 5.00
Internet	S/. 138.4
Otros	S/. 10.00
Sub total	S/. 158.90
Total	S/. 158.90

REFERENCIAS

1. Gonzáles S, Pineda F, Moctezuma P, Acevedo M. Satisfacción Laboral de Enfermería en tres Instituciones de Salud. *Desarrollo Científ Enferm.* 2010; 18 (4): 159 – 163.
2. Aldrete M, Navarro C, Gonzales R, Contreras M, Perez J. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud en México. *Cienc Trab.* 2015; 17.
3. Sites Google. ¿Qué es el síndrome de Burnout?
<https://sites.google.com/a/uabc.edu.mx/sxburnout/home/prevalenciasy-estadisticas-de-burnout>, 2018.
4. Juárez A, Vera A, Merino C, Gómez V, Feldman L, Hernández E. Demanda/Control y la salud mental en profesionales de la salud: Un estudio en seis países latinoamericanos. *Información Psicológica.* 2014; 108: 2-18.
5. Maticorena, J. Beas, R. Anduaga, A. Mayta, P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, *ensusalud*, 2014.
6. Tirso J, Hernandez O, Terán E Varela D, Navarrete M, León Olvera A. El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición, 2017.
7. Flores J. Combatir el burnout del pediatra: Prevención y control. *Bol Pediatría* 2006; 46: 235-43.
8. Organización Mundial de la Salud. Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la Salud. 2013; 10; 537-9.

9. Mallimaci A. Migraciones y cuidados. La enfermería como opción laboral de mujeres migrantes en la ciudad de Buenos Aires. *Universitas Humanistica* 2016; 82: 395-428.
10. Rodríguez Paipilla M G, Rodríguez Gómez R, Riveros Gutierrez A E, Pinzón Salamanca JY. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud de tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010-2011.
11. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020;19(3). [Citado el 5 de noviembre del 2022] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
12. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN* [Internet]. 2021 Sep 26;278. [Citado el 5 de noviembre del 2022] Disponible en: <https://orcid.org/0000-0003-4036-6739>
13. Calle Quiñajo H, Nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia COVID - 19 en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, gestión 2020. [Tesis de Maestría en internet]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. [Citado el 23 de febrero de 2022].156p. Disponible de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf>

14. Rivera A, Valle S. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de Áreas Críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora 2020. [Tesis de titulación en internet]. Perú: Universidad Interamericana; 2020. [Citado el 4 de febrero de 2022]. 95 p. Disponible de:
<http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Olano I, Olivos G, “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSA. Chiclayo – 2019”, [Tesis de especialidad en internet]. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2019, [Citado el 04 de marzo de 2022]. 74p. Disponible de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8057/BC4481%20OLANO%20FERNANDEZOLIVOS%20UGAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf>
Martinez
16. Morales Ríos DY. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
17. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior – Wiley Online Library;2007.
18. Laverin J F, Patrick K. Australian Journal of Advanced Nursing, The – Burnout in nursing. 2007
19. Feo Ardila J M. influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. Bogotá: Universidad Javeriana; 2008.

20. Gamonal Mosaurieta Y L, García Vargas C, Silva Mathews Z. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas; Burnout's Syndrome in nursing professionals working at critical áreas. Enero-junio 2008.
21. Mera M F, Gaspar R V, García I Z, Sánchez S V, Melero E A, González S A. Síndrome de burnout en distintas Unidades de Cuidados Intensivos. *Enfermería Intensiva* 20:131-40; 2009.
22. Chiang V. M. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas; 298 p. Disponible; 2010.
23. Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harv Bus Rev*; 13-22; 1986.
24. Montoya M. J. Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal. Universidad Tecnológica De Pereira; 2014.
25. Mancilla H L, Olorte B I. Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del hospital departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia - 2014.
26. Colvin, M. & Rutland, F. Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado abril de 2011.
27. Chapman A. Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado en abril de 2011.
28. Estreslaboral.info. Síndrome de burnout. [Online]; 2017.

29. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo 2008: La atención primaria de salud más Necesaria que nunca. Ginebra: Organización Mundial de Salud; 2008.
30. Bain, D. (2000). Productividad: La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill. Calderón, E. 2016.
31. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Castellano, J. 2012.
32. Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona. (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104.
33. Córdova, É. La productividad del Perú es de las más bajas de la región. Obtenido de El Comercio: Economía; 2014
34. Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA. México. Obtenido de file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Dialnet.
35. S. M. Factores Que Influyen En La Satisfacción Laboral, 2012.
36. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Gargallo, A.;2008.
37. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas; México.
38. Rosales, R. d. Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana. (Tesis de Pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Sanchez, S.; 2011.
39. Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición. (1° ed.). edit. EAE, p. 348. Sanchez, K. (2010), en su tesis “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”.

40. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco J, Rodríguez Larreynaga M. La teoría del autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Med Espirtuan; 2017.
41. Leonardo Granados M, Chocó Cedillos A. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout en personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. Rev Científica. 2018.
42. Vega Chavez E, Gómez Shaikh J, Caballero Pedraza I, Contreras Torres F. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. Inf Psicológico; 17:87-105; 2017.
43. Fernández Araque A, Cuairán Sola M, Curbelo Rodríguez R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enferm Global 42: 376-385; 2016.
44. Rodríguez Sevillano L, Chávez Simón Y. Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la Clínica Privada Jesús del Norte. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018.
45. Suasnabar Caycho M. Síndrome de Burnout y calidad de vida 35 profesional en Enfermería en un Instituto de Enfermedades Neurológica Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
46. Gonzales Ayala M, Sandoval Vegas M. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Auxiliadora. Cien y Arte enfermería; 15-21; 2016.
47. Gutiérrez Lesmes O, Loba Rodríguez N, Martínez Torres J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. Univ y salud; 20(1): 37-43;2017.

48. Cañadas-De la Fuente G, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas G, De la fuente E. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud.* 52: 240-249;2015.
49. Grisales Romero H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermeria Glob.*; 2016.

Anexo 1: Matriz De Consistencia

Título de Investigación: Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal De Enfermería Del Área Uci En Hospital De

Huaraz, 2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz - 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023? ¿Cuál es la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023? ¿Cuál es la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de baja realización y satisfacción laboral personal de Enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz, en el año 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI. Identificar la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI. Identificar la relación del síndrome de Burnout en la dimensión de baja realización y satisfacción laboral del personal de Enfermería del área UCI.</p>	<p>Hipótesis general: H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023. H0: No existe relación estadísticamente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el hospital de Huaraz – 2023.</p> <p>Hipótesis específica: H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de agotamiento emocional con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023. H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de despersonalización con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023. H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en dimensión de Baja realización personal con satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI en el Hospital de Huaraz – 2023.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Dimensiones: Agotamiento Emocional. Despersonalización. Falta de Realización Personal.</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral Dimensiones: Reto del Trabajo. Remuneraciones Justas. Condiciones de Trabajo. Relación trabajo – Empleado.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación: Diseño observacional, de nivel correlacional y de corte transversal</p> <p>Población muestra: Participación poblacional de 80 profesionales y personal técnico de enfermería del hospital – Huaraz.</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

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

Se le agradecerá que lea detenidamente cada pregunta y así poder marcar las respuestas que crea oportuna, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

Anexo 3. Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

1. Nunca		2. Casi Nunca		3. A veces		4. Casi Siempre		5. Siempre	
Satisfacción Laboral									
Reto del trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5			
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.								
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.								
Significación de la tarea									
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.								
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.								
Autonomía									
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.								
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.								
Retroalimentación del puesto mismo									
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.								
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.								
Remuneraciones justas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre			
Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5			
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.								
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.								

Condiciones de trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
Características del Trabajo						
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
Supervisión						
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
Relación trabajo – empleado		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Este documento tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA UCI EN HOSPITAL DE HUARAZ – 2023”. Antes de decidir su participación, debe conocer cada uno de los siguientes apartados, lea con detenimiento la información proporcionada, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento.

Título del proyecto: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA UCI EN HOSPITAL DE HUARAZ – 2023”.

Nombre del investigador: Lic. Enf. Haydee Carina, ROSALES CASTROMONTE.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área UCI.

Participantes: Profesionales y personal técnico de enfermería.

Participación voluntaria: sí.

Beneficios por participar: Ninguna.

Inconvenientes y riesgos: Ninguna.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: Ninguno.

Confidencialidad: sí.

Contacto con el investigador: celular 941976044.

Email: jhaddefh@hotmail.com

Declaración de Consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 13% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Submitted on 1693319684943 Submitted works	1%
2	Universidad Wiener on 2022-08-23 Submitted works	1%
3	repositorio.upsjb.edu.pe Internet	<1%
4	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	<1%
5	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	<1%
8	de.scribd.com Internet	<1%