



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo académico

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del
servicio de emergencia de una clínica de Lima – 2023

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autor: Sosa Vargas, Alexis Anthony

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5268-1405>

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

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

Yo, Sosa Vargas, Alexis Anthony, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima – 2023", Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:341684548, 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(a)
 Sosa Vargas, Alexis Anthony
 DNI N° 71110726



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 24 de Noviembre de 2023

Dedicatoria

A mi familia

Quienes están en mis malos y mejores momentos, quienes me ven crecer profesionalmente, quienes comparten mis lágrimas y risas, gracias por compartir conmigo experiencias que me ayudaron a formarme como persona y licenciado en enfermería, gracias por nunca dejarme rendirme, y por ser el motivo por el que salgo a diario para poder brindarles un mejor día a día.

Agradecimiento

A Jehová

Por permitirme estar presente y darme la fuerza de poder culminar una nueva faceta de mi vida profesional; agradezco que me hayas dado salud y bienestar para mí y mi familia, gracias por darme la alegría de poder hacer sentir a mi madre orgullosa de todo lo que pude obtener

A mi asesor,

Por la paciencia, y guía durante el desarrollo y ejecución de la investigación, quien me orientó y motivo a dar un producto de calidad que demostrara todo lo que puedo hacer.

A mi universidad y todos mis docentes

Quienes estuvieron en la formación y educación de mi especialidad, espero poder demostrar todos los conocimientos adquiridos durante este tiempo, y poder demostrar la calidad de profesional en la que me he convertido, sin dejar de lado mi parte humanizada.

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Vocal : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Índice de contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivo de la investigación	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1. Teórica.....	8
1.4.2. Metodológica.....	9
1.4.3. Práctica	9
1.5. Delimitaciones de la investigación	10
1.5.1. Temporal.....	10
1.5.2. Espacial.....	10

1.5.3. Población o unidad de análisis	10
2. MARCO TEORICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de la hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
3. METODOLOGIA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de la investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica.....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO.....	33
4.1. Cronograma de actividades	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos	46
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	48
Anexo 4: Informe de asesor de Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

Introducción: Una buena satisfacción en los profesionales de enfermería del área de emergencia mejora el desempeño de su trabajo e incrementan la probabilidad de no cometer errores, sin embargo estos usuarios internos están bajo un constante flujo de factores estresantes que podrían desarrollar síndrome de burnout. **Objetivo:** “Determinar cómo el síndrome de burnout se puede relacionar con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, 2023”. **Métodos:** Continuando con el método hipotético – deductivo, bajo el enfoque cuantitativo y con un corte transversal con una población censal de 70 profesionales de enfermería a quienes se les administrará el Cuestionario de Maslach para Burnout y la escala de satisfacción laboral SL-SPC, ambas con una validez aprobada y una confiabilidad de .92 y .902 respectivamente. Los resultados serán analizados bajo el programa estadístico SPSS 26. Se presentaran y discutirán los resultados en tablas y figuras.

Palabras clave: burnout, satisfacción, laboral, emergencia, enfermería.

Abstract

Introduction: Good satisfaction among nursing professionals in the emergency area improves their work performance and increases the probability of not making mistakes; however, these internal users are under a constant flow of stressors that could develop burnout syndrome.

Objective: “To determine how burnout syndrome can be related to job satisfaction in nursing professionals in the emergency service of a clinic in Lima, 2023.” **Methods:** Continuing with the hypothetical - deductive method, under the quantitative approach and with a cross-section with a census population of 70 nursing professionals who will be administered the Maslach Questionnaire for Burnout and the SL-SPC job satisfaction scale, both with an approved validity and a reliability of .92 and .902 respectively. The results will be analyzed under the SPSS 26 statistical program. The results will be presented and discussed in tables and figures.

Keywords: burnout, satisfaction, work, emergency, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Para el año 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS), mencionó que el ámbito de la salud es considerado una labor de alto riesgo por causar enfermedades, accidentes y absentismo laboral, a su vez dentro de una escala global dictamino que esta alteración en este grupo de trabajadores maximiza los daños en los empleados un 2% y consecutiva y directamente contribuye en aumentar el daño a los pacientes un 12% en los gastos de salud en los sistemas sanitarios (1).

Una investigación permitió conocer que el personal de salud que labora y percibe una insatisfacción de sus necesidades personales, tiende a alterar la propia salud psicosocial y biológica de la persona, y consecutivamente impacta en el desempeño que realiza dentro de una organización; dentro del mediano plazo aparece síntomas asociados a la ansiedad, depresión, fatiga (2).

Durante el año 2019, el síndrome de Burnout ha sido reconocido por la “OMS” como un fenómeno ocupacional, la cual es conceptualizada como consecuencia del estrés laboral crónico que no haya sido gestionada adecuadamente. Caracterizada por una sensación de agotamiento, mayor negativismo, disminución del desempeño durante el trabajo (3). Estudios demuestran que existe mayor vulnerabilidad en profesionales de salud a estar expuestos a factores que puedan desencadenar el síndrome de burnout, la cual afecta negativamente el desempeño laboral, como consecuencia aumenta la frecuencia de reclamos por parte del usuario externo, principalmente en las áreas de primer nivel o servicios de emergencias (4).

El síndrome de burnout limita la capacidad de responder oportunamente del personal de enfermería ante situaciones adversas, las cuales pueden ser cruciales para la salud del paciente que estén atendiendo, tal es el caso a nivel psiquiátrico donde existe una prevalencia a la ansiedad y depresión crónica, desarrollo a la adicción de sustancias ilícitas, alteración en el carácter y/o control emocional; a nivel cognitivo una mayor pérdida en la orientación cognitiva, distracción, aumento del ausentismo laboral, falta de responsabilidad durante procedimientos, mala toma de decisiones, autosabotaje; a nivel somático, se apreciaría una alteración en los patrones del sueño, alteración de la frecuencia cardiaca y presión arterial, fatiga crónica, lumbalgia, jaquecas, aumento en la frecuencia de padecer enfermedades (5).

Para la carrera profesional de enfermería, se reconoce socialmente el cuidado que se brinda a la población en general, la naturaleza que desempeñan en su rol laboral incrementa la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout, y con mayor frecuencia en enfermeros que trabajan en el área de emergencias y urgencias donde el contacto con situaciones adversas es más frecuente a comparación de otros servicios (6). Las implicaciones que tiene el estrés respecto con la satisfacción laboral y la salud en profesionales de enfermería, impactan negativamente en la calidad de atención que desempeñan para con los usuarios externos, a esto se acota que en las últimas décadas la percepción sobre el estrés laboral ha sido más intensos para los enfermeros que desempeñan su rol en turno nocturno (7).

El compromiso puede verse afectado por múltiples factores, los más influyentes son los conflictos laborales – familiares, obstrucción organizacional, características sociodemográficas del empleado y condiciones laborales. Un claro ejemplo fue durante la

pandemia por COVID – 19 donde existió in conflicto entre condiciones laborales y la relación familia, esto afecto en el desempeño de los profesionales y repercutió en la salud y vida de los infectados (8).

El fenómeno de estrés laboral parece estar asociado a miles de características personales y colectivas que pueden llegar a influenciar negativa en la persona que la sufre, tal es el caso de algunos factores como: la edad, formación académica deficiente, condiciones laborales, relaciones laborales interpersonales de grado conflictivo moderado a alto, valores personales, motivación baja laboral, relación laboral con déficit en confianza por parte de los empleadores; sin embargo parece que uno de los factores que más afectan la percepción y la probabilidad de sufrir dicha afección se relacionarían directamente con la carga laboral y el grado de responsabilidad para con la vida del paciente que el empleado posee y como este puede llegar a abordarla y darle una solución (9). El síndrome de burnout genera repercusiones directamente proporcionales en el clima laboral, afectando también en las instituciones y los trabajadores de salud; esta patología provoca mediante un ritmo ascendente el deterioro de la salud del profesional que la padece, por lo que indirectamente genera ausentismo laboral, renunciaciones, calidad asistencial deficiente, incremento en enfermedades, incremento en negligencias y pérdida de la misión organizacional (10).

A nivel psicosocial existen factores laborales que son reconocidos por la OMS en el área de la medicina laboral, las cuales son asociadas a efectos de riesgos y negativos en la salud de los trabajadores y su satisfacción laboral. La interacción en conjunto de los miles de factores reconocidos influye en la satisfacción laboral y de la vida del empleado; las metas incumplidas así como las bayas para poder alcanzarlas pueden ser reflejo de la adaptación del trabajador, sin embargo, a menudo se asocia la insatisfacción laboral a las

necesidades personales y/o familiares que cada empleado posee, quienes al no poder brindar una solución oportuna, incrementa la sensación de frustración, maximizando la probabilidad de desarrollar estados emocionales negativos y una salud deficiente (11).

En España para el 2019 describieron que cuando existe una situación o factor externo negativo, esta puede favorecer el incremento de padecer del síndrome de burnout en los personales de enfermería, tal es el caso en épocas de crisis económicas donde hallaron 39.67% de licenciadas con síndrome de burnout y una satisfacción laboral media. Acotando que el salario bajo, las relaciones interpersonales entre paciente y trabajadores, la falta de promoción laboral, los horarios de trabajo inflexibles, son algunas de las situaciones que pueden hacer que incremente la insatisfacción laboral (12). Duche et al. (13) en su investigación citó que un estudio realizado en China llego a destacar que existe mayor prevalencia a altos niveles de satisfacción laboral cuando existe menor presencia de factores estresantes que favorezcan estrés en el trabajo. Dicha relación la afianzan a que los servicios de emergencia o cuidados intensivos junto a la presión laboral, no puede ser aliviada inmediatamente.

Un estudio en Monterrey dio a conocer que la satisfacción laboral y el ausentismo están relacionados; por otro lado, también denotaron que la falta de adaptación en un centro laboral parece estar definido por la sensación de insatisfacción, dicha valoración por parte del empleado se ve influenciado por conceptos personales y actitudes negativas o positivas hacia el cargo laboral y las condiciones en las que se ejecuta las actividades. Acotando a esto, el incremento de la insatisfacción laboral ha generado un ausentismo laboral por encima del 30% en los últimos 25 años y, como consiguiente disminuye los trabajadores e incrementa la carga laboral, convirtiéndose en un ciclo patológico institucional (14).

Las extensas jornadas laborales, la carga de pacientes, la exposición al conflicto y violencia generan un clima laboral que desafía al personal de enfermería en las áreas con mayor recurrencia o exigencia de atenciones oportunas, tal es el caso de las áreas de emergencias y urgencias. La falta de satisfacción en el entorno laboral disminuye la seguridad del paciente, incrementa la probabilidad de ausencia en la jornada e influye negativamente en la salud biopsicosocial de las enfermeras (15). El escaso recurso humano de profesionales de enfermería que poseen los establecimientos de salud en el Perú influye en la atención de los pacientes, los enfermeros pueden llegar a atender 20 pacientes de los 14 que les corresponde en servicios con pacientes con cuidados delicados, acotando el estrés de los familiares y las dificultades constantes en el servicio de emergencia, las cuales generan factores prevalentes para el desarrollo de burnout. Esta respuesta negativa al estrés laboral crónico afecta exponencial y progresivamente la salud y el desempeño de los profesionales de enfermería (16).

Las situaciones de suma emergencia exigen una alta demanda de concentración a los profesionales de la salud, tal es el caso durante la emergencia sanitaria a nivel mundial donde se observó que el mayor porcentaje de hospitales en el Perú no estaban preparados para tal situación, donde un estudio del 2020 analizó que la depresión fue moderada en un 5.6% de la población, 11.9% sufría ansiedad y 2.4% tenía estrés de niveles moderados (17).

Una investigación el 2019 en Cusco se denoto mayor prevalencia para tener síndrome de burnout en personal de salud que labora en los servicios de emergencias y urgencias de hospitales públicos donde los profesionales de enfermería un 10% la poseían. Con un nivel leve del síndrome en un 34.5% de los participantes, estos resultados permitieron atribuir que uno de cada diez profesionales de la salud del servicio de

emergencia posee síndrome de burnout, la cual altera directamente la calidad de la atención para con los usuarios externos que acuden a un establecimiento (18).

Por otro lado, en la región de Lambayeque se reconoció durante el 2018 se recolecto información que permitió conocer que, en un hospital regional en el servicio de emergencia, los profesionales de enfermería reconocían que la satisfacción laboral estaba influenciada por el clima laboral en la que muchos casos sentían un 66.7% de satisfacción moderada, anotando que la relevancia al clima laboral es dejada de lado en la mayoría de servicios con mayor relevancia en emergencia y urgencias. Dicho clima laboral afectaba psicológica, emocional y físicamente al personal de enfermería quienes se veían afectados en su desempeño por una elevada sensación de estrés laboral (19).

Información recolectada permitió dar a conocer que existe una falta de compromiso a desarrollar herramientas de gestión para la prevención del síndrome de burnout en la clínica identificada; lo que favorece el incremento de factores estresantes, a su vez una posible insatisfacción laboral en el área de emergencia, denotado por los profesionales de enfermería quienes refieren: “no tenemos horarios flexibles”, “hay momentos donde tenemos muchos pacientes y poco personal”, “los pacientes y familiares pueden llegar a ser poco tratables”, “me duele la cabeza pensar que estaré con personal con quien no me llevo bien”, “hay personal que es insoportable”, “quisiera renunciar pero no encuentro otro trabajo mejor”, etc. Ante lo expuesto anteriormente se ve una clara necesidad de conocer profundamente la relación entre las variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el síndrome de burnout podría estar relacionado a la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, durante el periodo 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la percepción de la dimensión “cansancio emocional” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima?
- b. ¿Cómo la percepción de la dimensión “despersonalización” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima?
- c. ¿Cómo la percepción de la dimensión “realización personal” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el síndrome de burnout se puede relacionar con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.
- b. Identificar cómo la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.
- c. Identificar cómo la dimensión de realización personal del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación tiene como fundamento primordial en el concepto tratado por teóricas que centran indirecta o directamente su atención en las variables propuestas de stress y satisfacción laboral. A pesar de las diferentes perspectivas sobre los fenómenos estudiados, existen huecos epistemológicos que faltan por cubrir a fin de garantizar una comprensión total de lo que podría ocurrir en el servicio de emergencia en los profesionales de enfermería. Por lo que lo presentado en esta investigación extenderá y enriquecerá la literatura hallada hasta el momento, basándose en la teoría de Maslach y el modelo de adaptación de Callista para describir síndrome de burnout, los factores para su desarrollo y el afrontamiento de los profesionales de enfermería en el área de emergencia; a su vez Peiró y Meilá con su teoría sobre satisfacción laboral y Henderson con la teoría de las 14 necesidades, desarrollan su concepto en base a que para poder satisfacer a un paciente, el

profesional debe satisfacer sus necesidades primero. A fin de contribuir sosteniblemente en el progreso de los conocimientos en el área de enfermería y sus diferentes ámbitos, el presente estudio busca llenar los vacíos que puedan estar en el.

1.4.2. Metodológica

Respaldada por su diseño metodológico, la presente investigación sigue el método deductivo, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con niveles transversales y correlacionales. Los instrumentos escogidos son esenciales para asegurar la exactitud durante la recogida de la data, pues estos han llegado a ser evaluados para su validación y fiabilidad. Acotando a esto, los resultados obtenidos serán contrastados con diferentes estudios con las mismas variables identificadas y planteadas en esta investigación, lo que permite contribuir mediante una valiosa comparación a próximos estudios que busquen profundizar y analizar las mismas variables en el servicio de emergencias en la población de profesionales de enfermería.

1.4.3. Práctica

El principal objetivo del estudio en cuestión es la difusión de los resultados a obtener a los funcionarios y administradores de la clínica “La Luz” donde se intervendrá. Esto les permitirá intervenir directamente en los factores que estén alterando al profesional de enfermería y hayan podido ser identificados. A fin de garantizar las condiciones laborales óptimas para un desempeño adecuado durante la atención en el servicio de emergencia, ayudando a reconocer e implementar nuevas estrategias que se adecuen a la realidad por la que estén pasando los enfermeros en la actualidad, indirectamente mejorará

la calidad de atención percibida por los usuarios externos e incrementaría los ingresos de la clínica por su reputación.

1.5.Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto descrito será desarrollado durante el año 2023, cuyo tiempo de progresión para formar las bases que fundamentan la investigación serán entre los meses de julio a diciembre del presente año 2023.

1.5.2. Espacial

El estudio será realizado en el servicio de emergencia de una clínica de Lima....

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población serán los profesionales de enfermería que laboren en una clínica de lima en el servicio de emergencia.

2. MARCO TEORICO

2.1.Antecedentes

Internacionales

Nukhet et al. (20), en el año 2021 realizaron una investigación en Turquía donde tuvieron como propósito “examinar la relación entre la satisfacción laboral, burnout y la intención de rotación de enfermeras laborando en hospitales durante la pandemia por COVID 19”. Estudio descriptivo, de alcance correlativo, tuvo una muestra de 251 enfermeros a quienes se les aplicó tres instrumentos. Los resultados arrojaron que la subescala de agotamiento emocional tiene mayor presencia o relevancia en la intención de cambio de turnos. El incremento en los porcentajes de satisfacción laboral disminuye la intención de rotación; encontrándose niveles moderados en burnout un 53%, satisfacción laboral al 61% y cambios de turno en un 49%. Concluyendo que la carga laboral era un factor determinante en el desarrollo de factores que predisponen la aparición de burnout.

Ancheta et al. (21), durante el año 2021 en Filipinas, propusieron un estudio que tenía como objetivo “Determinar la asociación entre burnout y la satisfacción laboral en licenciadas de enfermería que laboraron durante la pandemia por COVID 19”. Estudio descriptivo, correlativo, no experimental que tenía como muestra de un total de 189 enfermeras de todo el país de Filipinas de distintos hospitales a quienes se les administró el MSQ de satisfacción laboral y el OLBI para medir burnout. Los resultados obtenidos permitieron conocer que no existe una relación significativa en la población estudiada, donde la satisfacción laboral fue alta en un 54%, y el burnout estuvo con un nivel bajo en un 42%; sin embargo, destacan que la ausencia del bienestar en la vida diaria y laboral del individuo es la principal fuente de trastornos.

Heidai et al. (22), en el año 2022 en Irán realizaron una investigación que tenía como objetivo “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en enfermeras que laboran en el área COVID”. Se trató de un estudio descriptivo correlacional que tuvo como muestra 251 enfermeros a quienes se les aplicó el cuestionario de satisfacción de Minnesota – MSQ y el inventario de burnout de Maslach MBI. Los resultados mostraron que un 75.7% de los participantes tenía un nivel bajo de satisfacción laboral y un 40.6% mostró un alto nivel de burnout. Esto permitió conocer que factores externos pudieran influenciar en los niveles del burnout en enfermeras, teniendo como objetivo intervenir tempranamente para la salud y bienestar de los profesionales de la salud.

Nacionales

Yslado et al. (23), en el año 2019 realizaron una investigación en dos hospitales en Perú que tenía como objetivo “determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”. El estudio fue cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal; la población con la que se trabajó fue de 620 profesionales del área de la salud. Los instrumentos que usaron fueron las del inventario de burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral. Los resultados que se obtuvieron permitieron a los investigadores reconocer que la prevalencia del síndrome de burnout fue del 33.3% alta, con la dimensión predominante de despersonalización en un 37% alto; en cuanto a satisfacción laboral un 37% tuvo satisfacción alta; cuya dimensión predominante fue beneficios económicos al 35% alto. Por lo que concluyeron que existe relación funcional negativa y significativa entre ambas variables.

Tello et al. (24), en el 2021 en Iquitos, realizaron una investigación que tenía como objetivo “determinar la asociación que existe entre las variables del síndrome de burnout y

satisfacción laboral en personal de enfermería durante la etapa de pandemia”. Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y correlacional; poseyó una muestra de 150 profesionales del área de enfermería. Los resultados obtenidos durante la investigación permitieron conocer que el 79.3% de los participantes poseen un nivel medio de burnout y una satisfacción laboral alta del 80%. En relación a las dimensiones que mide el síndrome de burnout un 74% fue de agotamiento emocional bajo, 72.7% de despersonalización baja y 49.3% de realización personal alto; con respecto a las dimensiones de satisfacción laboral 54.7% tienen regular nivel en tensión laboral, 42.7% parcialmente insatisfecho en competencia profesional, etc.

Borda et al. (25), en el año 2022 en Huancayo, realizaron una investigación que tenía como propósito “determinar el estrés y satisfacción laboral en los licenciados de enfermería en los servicios de emergencia durante la pandemia por COVID 19”. Estudio cuantitativo, correlacional, de enfoque cuantitativo; la cual estuvo conformada por 17 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, a quienes se les administro el cuestionario de Wolfgang y el cuestionario de satisfacción de Font Roja. Los resultados fueron de 64.7% con nivel de estrés leve, y un 35.3% de insatisfacción laboral. Además no se llegaron a identificar casos de enfermeros con nivel de estrés severo. Concluyendo que no existía relación entre ambas variables.

Cipriano et al. (26), en el año 2023 en Lima, realizo una investigación cuyo objetivo fue el de “determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería que laboran en el área de emergencia de un hospital público”. Estudio de tipo aplicada, no experimental, cuantitativa, correlacional, estuvo constituida por una población censal de 60 enfermeras que laboran en el área de emergencia. Los

resultados que se obtuvieron permitieron conocer que existía alto síndrome de burnout con baja satisfacción laboral con una relación de 30% llegando a relacionarse un 70%.

2.2.Bases teóricas

Síndrome de Burnout

Caracterizado por la presencia de manifestaciones asociadas al cansancio emocional, realización personal y despersonalización, lo que también puede ser traducido a un síndrome psicológico causado por la sobrecarga laboral por la incapacidad de afrontar oportunamente las situaciones laborales que se le presentan al empleado. La situación preocupante ante el bienestar laboral comienza desde los inicios de la era de la revolución industrial, donde el desarrollo socioeconómico obligó a la población a migrar de las zonas alto andinas hacia la urbanizada, con el objetivo de mejorar la calidad de vida personal y familiar; por lo que Freudenberger, psiquiatra, observó durante el año 1974 que las condiciones laborales asociadas a los horarios prolongados, salarios mínimos y el exigente contexto social favorecían la aparición de burnout en los empleados (27).

Para una mejor comprensión del concepto de burnout es necesario definir al estrés como un desarrollo crónico del mismo; por lo que se expresaría que el estrés es la respuesta inmediata como consecuencia a la adaptación frente a una exposición prolongada a uno o más eventos que demandan un alto nivel de desgaste físico y psicológico del trabajador. Dicho de otro modo, el estrés puede ser considerado como el punto de inicio para desarrollar el síndrome de burnout a mediano o largo plazo si la tensión laboral no se llega a controlar (28).

Teorías del Síndrome de Burnout

Las teorías que ayudan a sustentar la variable del síndrome de burnout son la descrita por Maslach, quien considera que existen tres factores asociados que favorecen la aparición de dicho síndrome psicológico; las cuales son: cansancio emocional, despersonalización y realización personal o profesional. Esta teoría indica que para referirse que un profesional sufre de burnout o está “quemado”, un evento laboral, social o familiar ha sobrepasado su límite de afrontamiento físico o psicoemocionales, habiendo desgastado su capacidad para adaptarse adecuadamente ante dichas situaciones. Por lo que, se podría afirmar que el síndrome de burnout es consecuencia de la existencia persistente de un factor estresante dentro del ambiente laboral (29).

Sumado a esto, el modelo de adaptación propuesto por Roy Callista, describe que existen mecanismos para un proceso de afrontamiento a situaciones que puedan alterar el estado de la persona, en otras palabras, el ser humano poseería una capacidad de adaptación automática ante estímulos particulares a los que haya o no estado expuesto previamente, dicha interacción entre paciente y estímulos buscaría permanentemente una mejoría en la respuesta de resolución basada en la necesidades e insumos con los que ya cuente; como los profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia y, están expuestas a cambios drásticos del entorno en constante periodos, ellas buscarían conscientemente encajar dentro de su entorno para auto establecer un equilibrio en su salud (30).

Dimensiones del síndrome de burnout

Los factores que miden son:

- Agotamiento emocional; se asocia a la pérdida y/o disminución de recursos emocionales del empleado, por lo que podríamos referirnos que el trabajador sentiría la sensación de no poder afrontar el evento que se le presente; por otro lado, el contacto rutinario frente a

situaciones estresantes disminuye los recursos emocionales o la energía para poder adaptarse a dichas adversidades que se deben atender dentro del trabajo (31).

- Despersonalización; definida como el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, que pueden afectar el desarrollo profesional de un trabajador, el cinismo e insensibilidad son propios de esta dimensión, por lo que el empleado puede llegar a distanciarse de sus compañeros de trabajo, mostrando un comportamiento insoportable e irritable asociado a su frustración, y disminuyendo el rendimiento laboral (32).
- Realización personal: caracterizada por una sensación de no haber logrado alcanzar las metas que se propone como profesional, la cual surge cuando el empleado no puede responder oportuna o rápidamente ante la demanda o exigencia laboral para responder a diferentes situaciones. El descontento con el que la persona viviría a diario favorecería la insatisfacción en los resultados obtenidos ante su desempeño laboral (31).

Algunos de los factores que pueden favorecer la aparición del síndrome descrito son:

Los años de experiencia laboral y la edad del empleado; esto podría generar desgaste profesional por la falta de seguridad ante el desempeño que realiza ante los eventos que afronte en su trabajo. La falta de habilidades emocionales o laborales puede influenciar directamente en el desempeño laboral ante las situaciones que afronta el trabajador (32).

Posición de estrategias negativas para manejar situaciones estresantes o conflictivas; cuando no existen herramientas de gestión emocional para adaptarse a situaciones estresantes, aumenta la posibilidad de padecer burnout (33).

Incapacidad de analizar y aceptar las adversidades en el desempeño profesional; la incapacidad de asumir las problemáticas laborales y de ocultarlos, no favorecen la

resolución oportuna de estas, obviamente todo empleado no está libre de cometer errores; sin embargo, si el empleado no acepta dichos eventos como parte para crecer profesionalmente, se incrementa la probabilidad de volver a cometer los mismos errores (34).

Estrés laboral; considerado como el pilar principal en afectar el desempeño laboral, la existencia de exigencias dentro del ambiente laboral, la falta de recursos, necesidades y capacidades del trabajador incrementa la incompatibilidad para afrontar factores estresantes o problemáticas, como consecuencia podría afectarse la calidad de vida en el bienestar psicológico y físico (35).

Tolerancia a la frustración; el empleado no puede conseguir todo lo que espera o desea. Las personas que tienen un alto idealismo pueden autogenerarse un desgaste en el desempeño profesional (36).

Satisfacción laboral

Definida como la sensación de completo bienestar por parte del trabajador durante su desempeño en el ámbito laboral. Autores como Bonett y Wright descritos en la investigación de Holgin et al. (37) formulan que los factores intrínsecos como la eficiencia, comportamiento organizacional y desempeño laboral, genera un sentimiento de realización personal y/o profesional. El conjunto de múltiples sentimientos favorables que se expresan en el trabajo, genera una organización adecuada para la visión y misión de un centro laboral o institución.

En el área de enfermería en sus diferentes ámbitos, por lo que, la multifuncionalidad laboral genera un incremento en la sobrecarga de trabajo, de igual modo existe un desgaste

energético por el alto índice en desigualdad salarial o índice de rotación, contrataciones laborales de corto plazo, horarios extendidos asignados al personal profesional. La carrera profesional de enfermería es considerada particularmente estresante, esto afecta directa y proporcionalmente en la salud física, psicológica, social y biológica la salud del profesional; por lo que se podría considerar que la preocupación por mejorar la calidad de vida es un factor que genera buscar la satisfacción dentro del trabajo, a fin de encontrar condiciones que se adecuen a las necesidades personales de cada individuo y como consecuencia mejorar el desempeño adecuado en sus funciones laborales, manteniendo un equilibrio en su salud mental y social (37).

Teorías de Satisfacción Laboral

La teoría que defiende esta variable es la de Peiró y Meilá sobre satisfacción laboral, donde se afirma que la satisfacción laboral está asociada a un conjunto de comportamientos y actitud positiva que la persona experimenta durante su desempeño laboral; a su vez destaca que existen factores que pueden alterar la percepción de la satisfacción laboral. Las creencias y los valores que el empleado desempeña en su labor, pueden generar incentivos o habilidades que permitan la interacción armoniosa durante su trabajo. Cabe resaltar que cada individuo es personal, por lo que la satisfacción varía según los factores que pueden influenciar en la perspectiva de cada empleado, basada en la expectativa asociada al trabajo que realizan (38).

A esto se sumaría una de las teorías de enfermería propuestas por Henderson V. llamada la teoría de las 14 necesidades, donde postula que el ser humano por inercia busca satisfacer su integridad e independencia en la búsqueda de la promoción de su crecimiento y desarrollo como individuo en la sociedad, ejerciendo un equilibrio entre fuerza, voluntad

y conocimientos. A su vez considera que el entorno del individuo provee de factores intrínsecos y extrínsecos que puedan alterar o beneficiar el cumplimiento de sus necesidades para su salud (39).

En cuanto a una perspectiva más profunda, Henderson explica que, la autonomía en los profesionales de enfermería es totalmente relevante e independiente de la dependencia que posee el paciente de su cuidador y los conceptos de autoayuda que emplee el profesional durante sus intervenciones, por lo que podríamos mencionar que la satisfacción de las necesidades de los profesionales sentaría las bases para una estabilidad que se requiere en el cumplimiento de la misión que cumplen a diario en los cuidados humanizados a los usuarios externos (40).

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Algunos de los factores que direccionan la perspectiva sobre la satisfacción laboral son:

Significancia de la tarea; denominada también como satisfacción en la auto supervisión, asociado a la frecuencia con la que un profesional califica su desempeño laboral, teniendo como fuente el cargo que desarrolla y la percepción que sus jefes o superiores tienen para con el que ejecuta las actividades (41).

Condiciones del trabajo; todo empleado basa su percepción del ambiente físico, espacio laboral en la facilidad que le da en desempeñar el rol por el que se le ha contratado; por lo que se podría considerar que existe una importancia en la exigencia de tener un trabajo donde el clima laboral sea tranquilo y acogedor como un hogar, y los ambientes donde se realizan las actividades sean ordenados y limpios (42).

Reconocimiento personal y/o social; caracterizado por una satisfacción durante el desarrollo de su trabajo, en cumplir metas u objetivos con la alta probabilidad de desempeñar lo que le gusta a la persona, de igual modo, la participación en equipo y la valoración dentro de una institución laboral aumenta la significancia del profesional durante el desempeño de sus actividades (42).

Beneficios económicos, enfocada en la satisfacción durante la remuneración o salario que percibe mensualmente el profesional, de igual modo la oportunidad de escalar dentro de su centro de labores (ascenso laboral) aumenta la percepción y las ganas de querer ofrecer lo mejor que el profesional tiene para dar en su trabajo (42).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima

Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima

2.3.2. Hipótesis específicas

HiE1: Existe relación significativa entre la dimensión de “cansancio emocional” de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.

HiE2: Existe relación significativa entre la dimensión de “despersonalización” de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.

HiE3: Existe relación significativa entre la dimensión de “realización personal” de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.

3. METODOLOGIA

3.1.Método de la investigación

El modelo que caracteriza a esta investigación el hipotético deductivo, la cual fundamentada en un ciclo de inducción, deducción e inducción busca postular, comprobar o refutar hipótesis, sustentada en la observación de la o las variables a estudiar e identificar (43).

3.2.Enfoque de la investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque la recolección de la data permitirá corroborar la hipótesis planteada anteriormente en base a una medición numérica, estableciéndose el patrón conductual de las variables planteadas a estudiar; dicho enfoque busca explicar la problemática encontrada, así como la relación que pueda existir entre ellas de forma objetiva y logística (43).

3.3.Tipo de la investigación

La investigación es del tipo aplicada, porque el presente estudio tiene como propósito el de expandir los conocimientos científicos, que permitan responder oportunamente a las necesidades de la comunidad, permitiendo la exploración y materializando las ideas en algo operativo (43).

3.4.Diseño de la investigación

Dado que el investigador no buscará modificar los factores que puedan influenciar directa, indirecta o proporcionalmente la conducta de las variables, a fin de detectar la realidad de las variables en la población a estudiar y en su fase más objetiva y realista para una investigación veraz, recopilará los datos que permitan conocer la realidad en un tiempo determinado, se considera al estudio como no experimental y transversal. En relación al

nivel o alcance de la investigación, será considerada como descriptiva, porque de describirá las variables tal cual se hallen en el objeto de investigación. Además, el estudio será correlacional, porque mediante la medición de dos variables identificadas se evaluará y buscará comprender la relación que existe entre ambas sin modificar las influencias que puedan existir durante su medición (43).

3.5.Población, muestra y muestreo

Población censal muestra censal

La población es descrita como el colectivo de personas, individuos o elementos que poseen características parecidas. El presente estudio de investigación estará conformado por un total de 70 profesionales de enfermería que laboren en el área de emergencia en una clínica de Lima, los cuales deberán poseer los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labore en el área de emergencia en una clínica de lima
- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado
- Personal de enfermería que tenga como experiencia laboral en el servicio mínimo 1 mes.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentre en vacaciones o con licencia.
- Personal de enfermería que posea alguna capacidad que limite su participación en la investigación

3.6.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Síndrome de burnout	Conjunto de sintomatologías que demuestran el agotamiento físico, mental y emocional del empleado afectando directamente la calidad de vida del trabajador y perjudicando directamente y proporcionalmente su desempeño laboral. (44)	Es la percepción del profesional de enfermería de servicio de emergencia sobre las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal a través del “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory”; según la escala valorativa que se asocia a “nunca” = 0, “pocas veces al año o menos” = 1, “una vez al mes o menos” = 3, “unas pocas veces al mes” = 4, “una vez a la semana” = 5, “todos los días” =	Cansancio emocional Despersonalización	Sensación de cansancio laboral durante el turno y al finalizar la jornada (ítem 1 y 2) Sensación de pesadez para iniciar la jornada laboral de rutina (ítem 3) Relaciones interpersonales negativas dentro de la jornada laboral (ítem 6) Sensación de hostigamiento laboral por parte del empleador. (ítem 8) Frustración durante la jornada laboral (ítem 13) Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. (ítem 14) Estrés producido por el contacto directo con usuarios externos. (ítem 16) Sensación de límite durante el desempeño. (ítem 20) Tratar a usuarios externos como si fueran objetos sin ningún vínculo con mi persona. Creo que tengo un comportamiento poco sensible con los pacientes desde que desempeño mi rol como profesional.	Ordinal	Bajo (0-16); moderado (17 – 26); alto (de 27 a más) Bajo (0-6); moderado (7 – 12); alto (de 13 a más)

		6. Siendo los valores finales a obtener los de: “bajo de 0 – 19”; “moderado 20 – 69; y “alto de 70 a más”	Realización personal	Es preocupante el hecho de que mi empleo me vuelva frío sentimentalmente Tengo la sensación de que los pacientes me culpan por todo lo que les pase. Tengo facilidad de interactuar y relacionarme con compañeros del trabajo Soy eficaz al tratar con pacientes y sus problemas. Me siento útil cuando soluciono positivamente un problema del paciente. Me siento energético cuando trabajo Creo un clima laboral amigable fácilmente con los compañeros de trabajo y usuarios a mi cargo.		Bajo (0-31); moderado (32 – 38); alto (de 39 a más)
Satisfacción laboral	Descrita como el grado de conformidad y respuesta positiva o negativa que tiene el empleado en relación a su trabajo, la cual involucra directa y exclusivamente la parte emocional y cognitiva.	Conformidad del profesional de enfermería en relación con la significancia de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos medidas a través de “la escala de satisfacción laboral SL-SPC”;	Significancia de la tarea	1. Los resultados que obtengo me satisfacen 2. Mi trabajo es tan importante como la de los demás. 3. Me siento útil con cualquier responsabilidad que me den. 4. Me siento realizado al desempeñar mi trabajo. 5. Me encanta desempeñar mi empleo. 6. Me siento autocomplacido cuando realizo mi jornada laboral. 7. Desempeñar la actividad que tengo me hace feliz. 8. Siento que mi trabajo va acorde mi forma de ser	Ordinal	“muy insatisfecho” (menos de 23 puntos); “insatisfecho” (24 – 27) “promedio” (28 – 32); satisfecho (33 – 36) y “muy satisfecho” (37 a más).

(45)	<p>cuya escala valorativa es la siguiente: 5 = “totalmente de acuerdo”, 4 = “de acuerdo”, 3 = “indeciso”, 2 = “en desacuerdo” y 1 = “total desacuerdo”. Los valores finales a obtener son: “muy insatisfecho” (menos de 75 puntos); “insatisfecho” (75 – 88); “promedio” (89 – 102); satisfecho (103 – 116) y “muy satisfecho” (117 a más).</p>	<p>Condiciones del trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>9. El orden del ambiente laboral me facilita mis actividades. 10. Es cómodo donde trabajo 11. Es indescriptible la comodidad laboral que se percibe. 12. El ambiente físico donde desarrollo mi jornada laboral es confortable. 13. Existe la facilidad para desempeñar las labores de rutina. 14. El buen trato con el empleador mejora la calidad laboral. 15. La flexibilidad laboral es incomoda en cuanto horarios. 16. El empleador valora el esfuerzo individual de cada empleado. 17. No me siento conforme con mi horario laboral. 18. Siento “maltrato” por parte de la empresa para la que laboro. 19. Siento que las actividades que trabajo son inútiles o poco importantes. 20. Me incomoda que no reconozcan mi esfuerzo ni las horas extras que realizo. 21. Opto por tener un distanciamiento laboral con mis compañeros de trabajo. 22. Trabajar en equipo o con varias personas resulta ser aburrido o cansado. 23. Mi remuneración no es aceptable para mí. 24. Mi remuneración es aceptable</p>	<p>“muy insatisfecho” (menos de 20 puntos); “insatisfecho” (20 – 26); “promedio” (27 – 34); satisfecho (35 – 40) y “muy satisfecho” (41 a más).</p> <p>“muy insatisfecho” (menos de 12 puntos); “insatisfecho” (12 – 17); “promedio” (18 – 20); satisfecho (19 – 23) y “muy satisfecho” (24 a más).</p> <p>“muy insatisfecho” (menos de 8 puntos);</p>
------	---	---	--	--

25. Mis expectativas económicas pueden ser cubiertas por mi trabajo	“insatisfecho” (8 – 10); “promedio” (11 – 15);
26. Mi salario es muy bajo para las actividades que desempeño a diario.	satisfecho (16 – 19)
27. Tengo el sentimiento de que me explotan laboralmente en mi trabajo	y “muy satisfecho” (20 a más).

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se empleará para la recolección de datos en esta investigación será la de la encuesta. Además, se realizará una coordinación previa con dirección médica de la Clínica la Luz a fin de garantizar la veracidad de los datos a recolectar intrainstitucionalmente.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la medición de la variable 1: síndrome de burnout

Se empleará el Cuestionario de Maslach para burnout 3ra edición, diseñada y elaborada por Maslach C, Jackson S, Leiter M en el año 2016 y publicada por “Mind Garden”, la cual tiene un tiempo estimado de administración de entre 10 a 15 minutos por persona. Cuestionario auto administrado que consta de 22 preguntas en escala Likert de 7 respuestas predefinidas donde: 0 = “nunca”, 1 = “un par de veces más o menos”, 2 = “una vez al mes o menos”, 3 = “unas cuantas veces al mes”, 4 = “una vez a la semana”, 5 = “unas cuantas veces a la semana” y 6 = “todos los días”.

Las dimensiones que permite medir el instrumento mencionado anteriormente son:

- Cansancio emocional; medida a través de 9 ítems las cuales son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 La sumatoria de los ítems permite obtener los valores finales siguientes: alto (27 a más puntaje), moderado (17 – 26 pts.) y bajo (0 – 16 pts.)
- Despersonalización; medida a través de 5 ítems las cuales son: 5, 10, 11, 15, 22.

La sumatoria de los ítems permite obtener los valores finales siguientes: alto (13 a más puntaje), moderado (7 – 12 pts.) y bajo (0 – 6 pts.)

- Realización personal; medida a través de 8 ítems las cuales son: 4,7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

La sumatoria de los ítems permite obtener los valores finales siguientes: alto (39 a más puntaje), moderado (32 – 38 pts.) y bajo (0 – 31 pts.)

Siendo los valores finales a obtener los de: “bajo de 0 – 19”; “moderado 20 – 69; y “alto de 70 a más”. Los valores mencionados anteriormente son los asimilados por el instrumento especificado para servidores de salud humana (46).

Para la medición de la segunda variable se empleara el instrumento de escala de satisfacción laboral SL – SPC de Sonia Palma diseñado en el año 2005, con un tiempo de administración de 10 a 15 minutos autoadministrado, dicho cuestionario consta de 27 ítems de preguntas cerradas con en escala Likert predefinidas como: 1 = “total desacuerdo”, 2 = “en desacuerdo”, 3 = “indeciso”, 4 = “de acuerdo”; 5 = “total acuerdo” en relación a las preguntas de enfoque positivo, en relación a las interrogantes de enfoque negativo se invierte el puntaje de la escala Likert; las dimensiones a medir son las siguientes:

- Significación de la tarea; medida a través de 8 ítems que son: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
- Condiciones de trabajo; a través de la medición de los ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
- Reconocimiento personal y/o social; medida mediante los ítems 6, 11, 13, 19 y 24
- Beneficios económicos; medida con los siguientes ítems: 2, 5, 9, 10 y 16

Siendo los valores finales “muy insatisfecho” (menos de 75 puntos); “insatisfecho” (75 – 88); “promedio” (89 – 102); satisfecho (103 – 116) y “muy satisfecho” (117 a más) (46).

3.7.3. Validación

Boada (47) realizó la validez del instrumento MBI para síndrome de burnout, durante el año 2016 a 91 trabajadores de salud mental y servicio social; similar a esto una investigación para validarlo fue realizada por Yslado et al en Perú durante el año 2021 y publicada en el mismo año, donde explicaron que se realizó una investigación trasversal analítica y aplicada en un total de 206 docentes universitarios de una universidad de Ancash, donde la estimación de la validez fue analizada bajo V de Aiken, cuyo valor fue aceptable de un .91; igualmente, el análisis factorial explorativo medida por KMO fue de .87 lo cual indicaba un adecuado análisis factorial entre los ítems del constructo (48).

Boada (47) describe que el instrumento de Sonia Palma fue validado por método de jueces y coeficiente de Spearman Brown donde tuvieron un $p < 0,05$. Además, Orihuela et al en el año 2021 realizaron la validez del instrumento para la satisfacción laboral de Sonia Palma en el departamento de Junín provincia de Huancayo en tiendas por departamento en 20 establecimientos. Obtenida por juicio de tres expertos, quienes validaron el constructo de cada ítem del instrumento (49).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad obtenida Maslach et al en relación al instrumento MBI para síndrome de burnout se encontró un “ $p < .05$ (46); por otro lado, Yslado et al en Perú fue de .92 en la variable general, la cual indicó una fiabilidad alta para el instrumento de MBI para síndrome de burnout (48).

En cuanto a la confiabilidad del Cuestionario SL – SPC de Palma para satisfacción laboral, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.84, donde administro el instrumento en 1058 empleados con dependencia laboral de Urna Metropolitana durante el año 2005. En relación con la confiabilidad del instrumento para medir satisfacción laboral, se observó un .902, indicativo de altamente confiable en la fiabilidad realizada por Orihuela, lo que permite la administración del instrumento en cualquier muestra que sirva para la investigación (49).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El presente estudio de investigación será presentado al comité de ética de la Universidad Particular Norbert Wiener, los cuales poseerán toda la potestad de poder evaluar el proyecto de investigación para su aprobación. Posterior a ser aprobado por el comité, se mandará a la clínica elegida para el desarrollo de la investigación, con el objetivo de solicitar la ejecución y participación de sus empleados, continuamente se coordinará las fechas a intervenir sin interferir en la demanda y calidad de atención del establecimiento seleccionado. Al recolectar mediante encuestas los datos necesarios para la medición de las variables, se procederá a pasarlo al programa de estadística IBM SPS Statistics el cual se encargará de arrojar sistemáticamente los valores encontrados de forma numérica y proporcional. A fin de garantizar la evaluación entre la significancia de las dos variables se optará por emplear el método de análisis estadístico de chi cuadrado. Finalmente se procederá a contrastar los datos con otras realidades a nivel nacional e internacional con el objetivo de ver las posibles diferencias o similitudes entre las poblaciones donde se emplearán los instrumentos seleccionados.

3.9.Aspectos éticos

Esta investigación se basa su desarrollo en los campos del sector salud, por lo que cabe resaltar que existe una gran influencia de los principios éticos asociados a la vida humana, con el fin de garantizar y salvaguardar la integridad y los derechos de los participantes, así como también el empleo del consentimiento informado a los encuestados previa administración de instrumentos.

Autonomía, porque se considerará a cada individuo que participe como agente autónomo en la toma de decisiones, así como también decidir si desea participar en la investigación mediante el consentimiento informado, donde se detallará los fines del estudio.

Beneficencia, el investigador no busca causar malestares físicos, psicológicos o sociales al participante, por el contrario, busca mediante la evaluación de las variables determinar los posibles riesgos y beneficios que conlleva la realidad de la problemática en la población a estudiar y su entorno.

No maleficencia; el investigador no irá en contra de los principios del participante ni de sus derechos, evitando causar daños en la moral o comprometiendo la vida de la persona que decide por voluntad propia ser participe en el desarrollo del estudio de investigación.

Justicia, la distribución potencial de beneficios será equitativa entre todos los integrantes de la población a estudiar de tal modo que, durante el desarrollo de la investigación se evite denotaciones prejuiciosas que limiten la participación de uno o más participantes, dando la posibilidad a toda persona de ser candidata a ser encuestada bajo los criterios de inclusión requeridas.

Dichos principios anteriormente mencionados, facilitaran el desarrollo de la investigación establecido por el “Reglamento de ética de la investigación”, a fin de evitar conflictos entre los involucrados en la investigación y encuestados, salvaguardando su identidad y respetando su total disposición para con el investigador, optando por una adecuada actitud y conducta científica para una futura publicación sin fines de lucro.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivo de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
Revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Transcripción y entrega del trabajo final								
Defensa del trabajo final								

Actividades realizadas 

Actividades pendientes 

4.2. Presupuesto

CÓDIGO CLASIFICADOR DEL MEF	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
2.3.1.5.1.2	Paquete de hojas bond blancas millar	50	5	250.00
2.3.1.5.1.2	Lapiceros faber castell color negro	0.5	200	100.00
2.3.1.5.1.2	Memoria USB 32 Gb Kingston color azul	56	2	112.00

TOTAL

S/. 462.00

SERVICIOS				
2.1.2.1.2.1	Fotocopias	0.2	800	160.00
2.1.2.1.2.1	Impresiones	1	750	750.00
2.1.2.1.2.1	Empastado de presentaciones finales	32	3	96.00
2.1.2.1.2.1	Servicio de internet y electricidad para el uso de una computadora	1.5 x hr.	1500 horas	2250.00
2.1.2.1.2.1	Servicio de transporte y movilidad	15	25	375.00
TOTAL				S/.3631.00
Resumen				
1. Materiales				S/. 462.00
2. Servicios				S/. 3631.00
Total, presupuesto monetario				S/. 4093.00

5. REFERENCIAS

1. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Who.int. [citado el 14 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
2. Pujol L, Foutel M. Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. Cuadernos de Administración. 2019; 32 (59): 1900-7205. Disponible en: https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/23472/24212
3. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. 2019. WHO. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
4. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educacion. 2020; 2 (4). <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
5. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. pp. 110-120, Revista *entorno*, enero 2021, número 70. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>
6. Metola A, Pérez S, Puig C, Vicor P, Corthay B et al. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de urgencias y emergencias. Revista Electrónica de Portales Medicos.com. 2021; 16 (7): 323. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-de-burnout-en-profesionales-de-enfermeria-de-urgencias-y-emergencias/>

7. Vasquez J, Guzman E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Univ. Salud.* 2021; 23 (3): 240 – 247. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n3/2389-7066-reus-23-03-240.pdf>
8. Duran S, Celik I, Ertugrul B, Ok S, Albayrak S. Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021 [citado el 14 de noviembre de 2023];29(7):1906–15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13327>
9. Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo laboral.* 2020; 3. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
10. Aguilar M, Luna J, Tovar A, Blancarte E. Síndrome de burnout. *Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. Region y sociedad.* 2020; 32 (308): 1 – 24. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v32/1870-3925-regsoc-32-e1308.pdf>
11. Patlan J. Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de Estudios en Contaduría, administración e informática.* 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968305002/html/>
12. Alvarez L, Mori P, Gomez C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de Enfermería.* 2019; 4 (22). Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81406/sindrome-de-burnout-y-satisfaccion-laboral-en-enfermeras-espanolas-en-tiempo-de-crisis-economica/>

13. Duche A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm. glob.* 2019; 18 (54). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
14. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm Inst Mex Segurp Soc.* 2020; 28 (1): 37 – 48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
15. Staempfli S, Lamarche K, Perry B. Emergency nursing job satisfaction: Challenges and solutions. *Nursing Management (Springhouse).* 2021; 52 (3): 14 – 24. Disponible en: https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2021/03000/Emergency_nursing_job_satisfaction_Challenges_and.4.aspx
16. Alegre A, Bedregal O, Rodrich A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Revista de Avances en Psicología.* 2019; 5 (3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5605/560567815004/html/>
17. Obando R, Arevalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de enfermería.* 2020; 29 (4): 225 - 229. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
18. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz. Med.* 2019; 19 (1). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
19. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. 2020; 6(1): 23 – 27. Disponible en: <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>

20. Nukhet B, Zehra G, Yasin U , Kamile A. Job satisfaction, burnout and turnover intention of nurses working in hospital during the pandemic COVID-19 in Turkey. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*. 2021; 18 (6). Disponible en: <https://www.clinmedkaz.org/download/job-satisfaction-burnout-and-turnover-intention-of-nurses-working-in-hospital-during-the-pandemic-11347.pdf>
21. Ancheta G, Sotto C, Blanco J. Nurses' Job Burnout and Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic in the Philippines. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*. 2021; 7 (3). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/352523797_Nurses'_Job_Burnout_and_Job_Satisfaction_During_the_COVID-19_Pandemic_in_the_Philippines
22. Heidai S, Parizad N, Goli R, Mam M, Hassanpour A. Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*. 2022; 82: 104591. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2049080122013516>
23. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, et al . Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz. Med*. 2019; 19 (4): 41 – 49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
24. Tello L, Pereyra J. Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021. [Tesis para obtener título profesional de licenciada en enfermería]. 2021; Universidad científica del Perú, Iquitos.
25. Borda Chuñocca J, Chacchi Bautista M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la

- pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2022.
26. Cipriano J, Dolly K. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2023. Universidad Norbert Wiener; 2023
27. Publicación U, De A, Cámara L, Valdez P, Vélez HD, Caba S, et al. SINDROME DE BURNOUT EN MEDICINA INTERNA [Internet]. Hhheller.org. [citado el 3 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://hhheller.org/publicaciones/SindromeDeBurnout-RevistaArgentinaDeMedicina.pdf>
28. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. Correo Científico Médico (CCM) 2020; 24(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
29. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema Moderno. Revista entorno. 2021; 70: 110 – 120. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>
30. Despaigne-Pérez C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 3 Nov 2023]; 37 (1) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222>
31. Oyarzo M, Goyenechea M. BURNOUT EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA SALUD. EN CHILE. Friedrich Ebert Stiftung. 2021; ISBN 978-956-7630-89-9 978-956-6138-02-0. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
32. 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. *Enferm Glob* [Internet]. 2020 [citado el 3 de noviembre de 2023];19(3):479–506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
33. Londoño JD, Flórez L, Patiño T. BURNOUT ACADÉMICO: ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA [Internet]. *Edu.co*. [citado el 3 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4659/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Por C, Domínguez-Alcón C, Surribas B, Ainaud NC, Ramió A, Ponente J, et al. Compromiso con el cuidado y la ética del cuidado [Internet]. *Fundaciogrifols.org*. [citado el 23 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.fundaciogrifols.org/documents/4438882/4964702/COLECTIU_MINERVA.pdf/3c725af8-6d93-e088-2f7c-ba9242b8961f?t=1672140643817
35. De investigac UE de C en UEP. El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral [Internet]. *Edu.ec*. [citado el 3 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
36. Rivera A, Ortiz R, Miranda M, Navarrete R. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*. 2019; 8(2). ISSN: 2244-761X. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
37. Holgin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz. Med*. 2020; 20 (2):

- e1238. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009
38. Muñoz D, Vazquez P, Roque K, Aguilar M, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene. 2022; 16 (2): 1330. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
39. Cabascango Allauca LM, Hinojosa Chariguamán AG, Remache Agualongo LM, Olalla García MH. Aplicación del proceso de atención de enfermería basado en el modelo teórico de Virginia Henderson, en el centro geriatrico “Amawta Wasi Samay” Guaranda-Bolívar. Ciencia Digital [Internet]. 2019;3(1):55–64. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/download/250/553/>
40. De M, Pae E. Tema: Modelos de Enfermería. Proceso de Atención de Enfermería (PAE) [Internet]. Enfermerialugo.org. [citado el 3 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.enfermerialugo.org/wp-content/uploads/2021/09/Tema-Modelos-de-Enfermeria.PAE_.pdf
41. Durán S, García J, Paz A, Boscán M. Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. Revista Venezolana de Gerencia. 2021; 26 (6): 223 – 244. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37154/40416>
42. Aliaga G, Delgado V, Romero Y, Cholán O, Rondon E. Componentes de riesgo psicosocial y satisfaccion laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú. Revista Cubana de

- Enfermería. 2022; 38 (3): e4794. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4794/889>
43. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL. 2021; 1: 1 – 124. Disponible en: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
44. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Do Carmo M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermeria Global. 2019; 55: 344 – 354. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
45. Cabanilla Guerra G, Cando Carrillo C, Valencia Chica MI. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Universidad y Sociedad [Internet]. 2022 [citado el 14 de noviembre de 2023];14(3):403–8. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403
46. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach burnout inventory Manual. Mind Garden. 2016; 1: 74. Disponible en: https://mohcsr.gov.om/wp-content/uploads/research_form_uploads/Maslach%20Manual%20Burnout.pdf
47. Boada N. Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Trabajadores Operativos En Una Pyme De Servicios De Seguridad Peruana En 2018. [Tesis para optar título profesional de licenciado en administración]. Lima, Universidad San Ignacio de Loyola. 2019
48. Yslado R, Ramirez E, Garcia M. Propiedades psicométricas del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana. Archivos de medicina. 2021; 21 (2): 425 – 435. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273868435010/html/>

49. Orihuela L, Salas K. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE HUANCAYO 2021. [Tesis para optar título profesional de psicología]. Huancayo. Universidad peruana los andes. 2021

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Profesionales De Enfermería Del Servicio De Emergencia De Una Clínica De Lima, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cómo el síndrome de burnout podría estar relacionado a la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, durante el periodo 2023?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo la percepción de la dimensión “cansancio emocional” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima? b) ¿Cómo la percepción de la dimensión</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo el síndrome de burnout se puede relacionar con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar cómo la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima. b) Identificar cómo la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima Hipótesis específica</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral.</p>	<p>Tipo de investigación: correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación: No experimental Población censal muestra censal: 70 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de</p>

<p>“despersonalización” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima?</p>	<p>enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.</p>	<p>una clínica de Lima.</p>
<p>c) ¿Cómo la percepción de la dimensión “realización personal” del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima?</p>	<p>c) Identificar cómo la dimensión de realización personal del síndrome de burnout, se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de lima.</p>	

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento para medir la variable de síndrome de burnout.

MBI – ENCUESTA DE SERVICIOS HUMANOS

Cuan a menudo	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Un par de veces más o menos	Una vez al mes o menos	Unas cuantas veces al mes	Una vez a la semana	Unas cuantas veces a la semana	Todos los días

Cuan a menudo 0-6	Declaraciones
1 _____	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo
2 _____	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado
3 _____	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado
4 _____	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender
5 _____	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales
6 _____	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
7 _____	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender
8 _____	Siento que mi trabajo me está desgastando
9 _____	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas 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 está endureciendo emocionalmente
12 _____	Me siento muy enérgico en mi trabajo
13 _____	Me siento frustrado por el trabajo
14 _____	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
15 _____	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente
16 _____	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
17 _____	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo
18 _____	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender
19 _____	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
20 _____	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
21 _____	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
22 _____	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas

Instrumento para medir la satisfacción laboral

Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL – SPC)

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D
TOTAL DESACUERDO TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato"					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores Diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Alexis Anthony, Sosa Vargas

Título: “SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2023”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Alexis Anthony, Sosa Vargas. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de una clínica de Lima, 2023. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer la realidad problemática por la que los profesionales de enfermería están pasando.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Recolección de datos como: sexo, edad, tiempo laboral, etc
- Administración del instrumento para detectar nivel de síndrome de burnout
- Administración del instrumento para medir satisfacción laboral

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (*según corresponda, añadir a detalle*). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no posee ningún riesgo que comprometa su salud o la de su estabilidad laboral, no se brindará datos personales que puedan ser tomados para perjudicar a usted como empleado, de igual modo se empleará el uso de siglas numéricas para identificar cada instrumento sin exponer ni lucrar con los resultados. El único riesgo que se podría identificar al no participar es no conocer la realidad problemática por la que los profesionales de enfermería pasan, limitando la oportunidad de desarrollar herramientas de gestión que favorezcan el clima laboral y la satisfacción de usted como trabajador en el área donde desempeña sus funciones.

Beneficios

Usted se beneficiará de manera directa y proporcional brindando los datos a su institución de los resultados que se obtengan, permitiendo a la institución poder solucionar progresivamente las dificultades emocionales y laborales que puedan limitar el desarrollo de las actividades profesionales, así como por consiguiente mejorar la atención de calidad ante las posibles grandes demandas de atenciones que exigen los usuarios externos en el área de emergencia. Se le recuerda que la satisfacción laboral y el síndrome de burnout son temas que pueden afectar la salud psicológica, social de usted como empleado, por lo que conocer la situación o percepción por la que usted como profesional está pasando permitiría minimizar los riesgos laborales y fomentaría la mejora en las condiciones en las que usted está desempeñando sus funciones asistenciales, incrementando la probabilidad de ejercer sus intervenciones con el mínimo riesgo en equivocaciones, por lo que se esperaba que el beneficio no sea individualizado sino colectivo e integrado.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Alexis Anthony, Sosa Vargas al número 989 288 838 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

Reporte de similitud TURNITIN

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	Submitted on 1691601373878 Submitted works	2%
3	Universidad Wiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
4	Submitted on 1690995000258 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
7	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
8	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	<1%