



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

de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado Por:

Autor: Lic. Hernández Pernalete, Aliuska Dayerith

Código ORCID: 0009-0001-9008-9429

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima – Perú

2024

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  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> |

Yo,... **HERNÁNDEZ PERNALETE ALIUSKA DAYERITH** 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 PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2024”**

Asesorado por la docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid: __oid:14912:356302312 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1

.....
 Firma de autor 2

HERNÁNDEZ PERNALETE ALIUSKA DAYERITH Nombres y apellidos del Egresado

DNI:002321498

DNI:



Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

DNI:09542548

Lima, 21 de mayo de 2024

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024

Línea de Investigación General
Salud y Bienestar

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID N.º0000-0002-6982-7888

DEDICATORIA

A la memoria imborrable de mis queridos padres Ana y Emiro, quienes fueron mi faro en la vida. Gracias por ser la luz que guía mi camino, incluso desde el cielo.

A mi hija Daliana quien es mi fuente inagotable de inspiración. Gracias por ser mi mayor motivación y por hacer este camino mas significativo.

También dedico este logro a mis profesores, cuya guía y enseñanzas han sido fundamentales en mi formación.

Finalmente, a todos los que han sido parte de este camino, gracias por ser mi apoyo incondicional

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi asesor y guía durante este proceso de investigación. Sus conocimientos y dedicación fueron fundamentales para el desarrollo y éxito de este trabajo.

Gracias a la Universidad Norbert Wiener por brindarme los recursos necesarios para crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

A mi familia, les agradezco su constante apoyo durante las jornadas de estudio.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este trabajo. Este logro no hubiera sido posible sin el respaldo de cada uno de ustedes.

JURADO:

Presidente: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Secretario : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

ÍNDICE

| | Pág. |
|----------------------------------------|-------------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Jurados | v |
| Índice | vi |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 4 |
| 1.4.1. Teórica | 5 |
| 1.4.2. Metodológica | 5 |

| | |
|------------------------------------------------------|-----------|
| 1.4.3. Práctica | 5 |
| 1.5. Delimitación de la investigación | 5 |
| 1.5.1. Temporal | 6 |
| 1.5.2. Espacial | 6 |
| 1.5.3. Población o unidad de análisis | 6 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1. Antecedentes | 7 |
| 2.2. Bases teóricas | 10 |
| 2.3. Formulación de hipótesis | 20 |
| 2.3.1. Hipótesis general | 20 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 20 |
| 3. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1. Método de la investigación | 21 |
| 3.2. Enfoque de la investigación | 21 |
| 3.3. Tipo de investigación | 21 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 21 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 22 |
| 3.6. Variables y operacionalización | 23 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24 |

| | |
|------------------------------------------------|----|
| 3.7.1. Técnica | 24 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 24 |
| 3.7.3. Validación | 25 |
| 3.7.4. Confiabilidad | 25 |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos | 26 |
| 3.9. Aspectos éticos | 27 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 28 |
| 4.1. Cronograma de actividades | 28 |
| 4.2. Presupuesto | 29 |
| 5. REFERENCIAS | 30 |
| ANEXOS | 37 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 38 |
| Anexo 2: Instrumentos | 39 |
| Anexo 3: Consentimiento informado | 42 |
| Anexo 4: Informe de originalidad | 43 |

RESUMEN

El presente estudio se ha propuesto como **Objetivo general:** Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024. **Materiales y Métodos:** Argumentándose en una investigación es hipotética deductiva, cuantitativa, de tipo aplicado, no experimental, correlacional y de corte transversal, que permitirá obtener resultados a los objetivos planteados. Población conformada por 85 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima. Asimismo, para medir estas variables se utilizará dos cuestionarios, los cuales han sido debidamente validados por juicio de expertos confirmando su aplicación. En cuanto a la confiabilidad, se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, en el ámbito nacional, y los resultados fueron de 0,84 para la primera variable y valor de 0,88 para la segunda variable. El análisis de los datos se hará con la estadística descriptiva (frecuencias de las variables y de cada una de sus dimensiones) e inferencial (análisis de normalidad, contrastación de hipótesis). Debido a la distribución no normal de los datos, la prueba de correlación será la rho de Spearman.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral, Profesionales de Enfermería, Unidad de Cuidados Intensivos.

ABSTRACT

The present study has been proposed as a **General Objective:** Determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nursing professionals in the Intensive Care Unit of a Clinic in Lima, 2024. **Materials and Methods:** Argued in a hypothetical-deductive investigation quantitative, applied, non-experimental, correlational and cross-sectional, which will allow obtaining results for the stated objectives. Population made up of 85 nursing professionals who work in the Intensive Care Unit of a clinic in Lima. Likewise, to measure these variables, two questionnaires will be used, which have been duly validated by expert judgment confirming their application. Regarding reliability, Cronbach's alpha reliability test was used at the national level, and the results were 0.84 for the first variable and a value of 0.88 for the second variable. The data analysis will be done with descriptive statistics (frequencies of the variables and each of their dimensions) and inferential statistics (normality analysis, hypothesis testing). Due to the non-normal distribution of the data, the correlation test will be Spearman's rho.

Keywords: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Nursing Professionals, Intensive Care Unit.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout (SB) o desgaste profesional resulta de un aglomerado de estrés en el área de trabajo, que provoca una falta de motivación para realizar las tareas profesionales, siendo el primer predictor de insatisfacción laboral (1). Por otro lado, la satisfacción laboral es una noción personalizada que trata de un conjunto de sentimientos positivos o negativos por parte del empleado que percibe su trabajo, todos los cuales se manifiestan en sus actitudes laborales, dependiendo del entorno organizativo en el que se encuentre (2).

Ahora bien, la insatisfacción laboral está fuertemente relacionada con las condiciones de trabajo, esta se relaciona a la presencia de estrés y a lo que científicamente se ha denominado como Síndrome de Burnout (SB) que es el cansancio emocional alto (3).

De esta forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró en 2019 que el síndrome de agotamiento laboral se consideraba un problema de salud pública, por el aumento de estrés laboral y sentimientos de dejadez, pasividad e ineficacia. Así, lo reconoció como una enfermedad profesional y lo ha incluido entre los principales problemas de salud mental en su Clasificación Internacional de Enfermedades porque requiere tratamiento para el trabajador que lo sufre (4).

Asimismo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 65 % de los trabajadores en todo el mundo no están satisfechos con su trabajo. Esto se debe a que muchas empresas no compensan a los empleados por su trabajo y, lo que es más importante, no les dan los medios para completar proyectos (5).

De esta manera, investigaciones llevadas a cabo en países europeos, indican que un 20% de los profesionales de la salud pública sufren de SB, manifestando insatisfacción en sus

áreas de servicio sanitario, lo cual aumentó en 25% posteriormente y, de acuerdo con investigaciones globales, sólo el 45% de los empleados están satisfechos con su trabajo, mientras que el 65% está insatisfecho con su trabajo (6).

Cabe resaltar, que en el contexto de la pandemia mundial que se ha estado viviendo últimamente, el SB en el sector salud a nivel mundial, especialmente en el personal enfermero, es una preocupación seria. Según los datos, en la atención médica, esta es la población más afectada. Datos de años desde el 2019 hasta la fecha reportan un 51% de agotamiento extremo en sus lugares de trabajo y según un informe nacional sobre agotamiento y suicidio de médicos en USA 2021, elaborado por Medscape, el 13% de los médicos experimentaron pensamientos suicidas (7).

También, en el ámbito global, especialmente en Cuba, se ha observado que más del 70% de personal enfermero sufre de SB y las causas primarias son sobrecarga de trabajo, produciendo un impacto negativo en el sector salud de este país (8). Por su parte, en Brasil el SB en el 2020 prevaleció en el 65% por causa de distintos factores estresores (9).

En el mismo orden de ideas, en la ciudad de Lima, haciendo comparación con el resto de la región peruana, los enfermeros (as) también pueden experimentar SB. Según investigaciones, los índices apuntaron en el año 2019 un 78,5% de los enfermeros afectados (10). Por ello, una investigación peruana reveló en el 2020 en sus estadísticas, que el 28% de las enfermeras se encontraron insatisfechas con el trabajo, no recibiendo una remuneración justa y acorde a sus esfuerzos (11).

Debido a este contexto, se hizo necesario estudiar el SB y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una Clínica de Lima. Por lo tanto, la orientación a investigaciones en términos de desgaste laboral debe estar dirigido especialmente hacia estos profesionales de la salud, ya que es necesario desarrollar pautas

preventivas e implementar intervenciones psicológicas y administrativas dirigidas a reducir el fenómeno del desgaste y elevar la calidad de vida los mismos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica?
- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica?
- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica.
- Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica.
- Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En términos teóricos, esta investigación busca llenar posibles vacíos de conocimientos sobre el problema del Burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería que trabajan en la UCI de una Clínica de Lima. El estudio también examinará cómo la buena o mala organización del trabajo afecta a la satisfacción de estos empleados. Se analizarán todas las teorías y bases de datos actuales con el fin de brindar un marco teórico aceptable que ayude a la institución a resolver problemas y mejorar los servicios que ofrece.

De esta forma, esta investigación tendrá soporte teórico en los modelos de Teoría De Maslow de la Satisfacción Laboral, que sostiene que la satisfacción laboral y el descontento laboral son dos ideas distintas, asimismo los argumentos del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés.

1.4.2. Metodológica

El aporte metodológico del proyecto será que sus variables se extraerán directamente de la realidad empírica, lo que significa que los datos se recopilarán en el campo de investigación y los resultados se compararán y duplicarán en otras instituciones. El estudio también contribuirá al conjunto de conocimientos, dará ideas para futuras investigaciones e incluso puede servir como modelo para la creación de nuevas técnicas organizativas.

Asimismo, en el presente se llevará a cabo una investigación cuantitativa y aplicada utilizando un enfoque transversal correlacional no experimental, con el fin de obtener los resultados previstos que cumplan los objetivos predeterminados.

1.4.3. Práctica

En este trabajo de investigación, se podrá dar conocimiento de la relación acerca del clima organizacional y la satisfacción del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos. Los resultados podrán ser utilizados en beneficio de una mejora en el servicio para tener un óptimo clima organizacional y satisfacción laboral del personal. Ya que, a nivel práctico en la especialidad de las distintas instituciones, se he podido evidenciar el entorno y su influencia sobre la satisfacción y el desempeño del personal que allí laboran, viendo como éstos rotan constantemente o incluso dejan esa institución para cambiar a otro y poder tener un mejor ámbito laboral.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente trabajo de investigación se iniciará desde el mes de noviembre de 2023 hasta febrero de 2024.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población estará conformada por profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Payne et al. (12) el año 2020, en Sudáfrica se propusieron “Evaluar la relación entre el Burnout y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería en el Hospital Psiquiátrico Stikland, Ciudad del Cabo”. Estudio descriptivo, transversal cuantitativo. Población de 127 miembros del personal asociado con enfermería psiquiátrica a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Copenhague y un cuestionario de satisfacción laboral. Resultados el (83,5%) de las puntuaciones indicaron agotamiento personal, relacionado con el trabajo y relacionado con el cliente fueron relativamente altas, pero la satisfacción laboral también fue alta. Conclusiones, este estudio se suma al escaso conocimiento local y proporciona información que puede utilizarse para fundamentar el desarrollo de estrategias de apoyo para el personal de enfermería psiquiátrica en Sudáfrica.

Uchmanowicz et al (13) el año 2020, en Polonia se propusieron “Evaluar los impactos del Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería”. Estudio correlacional, transversal cuantitativo, con una población de 594 enfermeras y se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de data. Resultados, Las puntuaciones medias para BERNCA-R fueron de $1,72 \pm 0,87$ puntos, MBI $36,08 \pm 21,25$ puntos y JSS $19,74 \pm 5,57$ puntos. El BERNCA-R y el MBI mostraron una correlación positiva estadísticamente significativa ($p < 0,05$), mientras que el BERNCA-R y el JSS mostraron una correlación negativa ($p < 0,05$). La evaluación del impacto de la independencia en la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del MBI resultaron en predictores independientes del BERNCA-R ($p < 0,05$). En conclusión, el

agotamiento ocupacional puede disminuir la satisfacción laboral del personal de enfermería y causar resultados negativos al racionar la atención.

Vásquez et al. (14) el año 2019, en Chile se propusieron “Analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín”. Estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal y no experimental, con una muestra de 166 trabajadores de la salud (médicos y enfermeros) de los servicios de emergencia, quirófano, medicina interna y cirugía, a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Inventory de 22 ítems categorizado en tres dimensiones para medir la variable burnout y el S20/23 organizados en cinco dimensiones para medir la variable de satisfacción laboral. Resultados indicaron que más del 50% de los encuestados, se encuentra muy satisfecho a nivel laboral, sin embargo, más del 90% de los encuestados tienen riesgo de burnout. En general, el nivel de burnout de la muestra osciló entre moderado y alto. En conclusión, dependiendo del servicio, esos resultados explican que la satisfacción laboral depende de la evaluación subjetiva en las condiciones laborales percibidas por los trabajadores y el síndrome de burnout se desarrolla en personas con baja realización personal.

2.1.2. A Nivel Nacional

Tello et al. (15) el año 2021, en Iquitos se propusieron “Determinar la correlación entre el SB y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería. Estudio cuantitativo, transversal y correlacional. La muestra de 150 profesionales de enfermería, resultando que el 79,3% presenta un nivel medio de síndrome de burnout. Resultados, el 80% de los trabajadores reporta satisfacción laboral regular, el 47% reporta aburrimiento laboral frecuente y el 87% reporta satisfacción laboral regular en promedio. Se concluye que, existe

relación entre las variables, además, para que todo el personal de enfermería tenga recompensa, los directores de departamento deben crear un sistema de integración e incentivos.

Izquierdo (16) el año 2020, en Tumbes se propuso “Establecer la asociación entre SB y satisfacción laboral en enfermeras pediátricas”. Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de veinticinco profesionales. Dos cuestionarios como instrumentos. Resultados, se obtuvo que en la satisfacción laboral de 76%, seguido del nivel bajo con un 16%; mientras que la dimensión despersonalización prioriza un nivel bajo con un 48% y un nivel medio del 28%. La conclusión señala una evidente correlación entre la satisfacción y el SB en factores intrínsecos que tienen que ver con la propia profesión, el crecimiento personal y el deseo de autorrealización.

Yslado et al. (17) el año 2019, en Lima se propusieron “Descubrir cómo se corresponden la satisfacción laboral y el SB de los profesionales de la salud en dos hospitales peruanos” análisis de correlación cuantitativa, observacional transversal. Se encuestó una muestra de 177 profesionales de la salud de una población total de 620 profesionales. Como instrumentos, un cuestionario y una Escala de Maslach. Los hallazgos mostraron que existe una asociación sustancial ($AGFI = 0,946$) y negativa (coeficiente estructural = $-0,62$) entre el agotamiento y la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud, con una prevalencia de alto agotamiento del 33,3%. Conclusiones, al utilizar las características laborales y sociodemográficas para comparar la tasa de prevalencia del alto agotamiento, no se descubrieron variaciones discernibles.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera Variable: Síndrome de Burnout

a. Definición

El término "burnout" fue utilizado por primera vez en la literatura científica en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberg y tenía una connotación comparable al nuestro hoy. Pero las artes y los deportes ya han utilizado esta frase anteriormente. Freudenberg utilizó originalmente este término para describir los efectos del uso prolongado de sustancias químicas peligrosas mientras trabajaba como voluntario con pacientes drogadictos en una clínica de Nueva York. Atestiguó el hecho de que, después de un período de tiempo proporcional, sus propios compañeros de trabajo tenían un patrón de comportamiento homogéneo marcado por fatiga, declive motivacional y una serie de otros síntomas consistentes con la ansiedad y la depresión (18).

Simultáneamente, la psicóloga social Cristina Maslach investigó las respuestas de las personas empleadas en campos relacionados con los servicios, que se definen por asistencia continua a los clientes, rotación de turnos, jornadas laborales prolongadas, salarios bajos, responsabilidad significativa y estrés. Jackson 3 define el agotamiento como una enfermedad que puede surgir de la exposición continua a tensiones relacionadas con el trabajo y se manifiesta como cansancio emocional, despersonalización y pérdida de realización personal en el trabajo (19).

En este sentido el agotamiento tiene tres dimensiones: El cansancio emocional es una forma de cansancio que puede presentar síntomas físicos o psicológicos. - Despersonalización: Incluso las personas a las que trabaja empiezan a mostrar actitudes y comportamientos desfavorables, distantes y fríos. Baja realización personal: baja autoestima, sentimiento de fracaso y decepción con la propia vida y los logros personales y profesionales. De acuerdo con Gil-Monte y Peiró, esta condición es una reacción al estrés laboral continuo, que incluye

actitudes y sentimientos depresivos hacia los compañeros de trabajo, la propia función profesional y la sensación de agotamiento emocional (20).

b. Factores de riesgo relacionados con Síndrome de Burnout

Se han encontrado numerosas características o factores de riesgo asociados a esta afección; se enumeran a continuación, clasificados por:

- Factores individuales

No ha sido posible determinar si los hombres o las mujeres son más propensos a padecer este trastorno. Algunos autores especulan con que las mujeres podrían ser más vulnerables porque a veces ocupan puestos en los que su libertad para tomar decisiones se ve limitada en comparación con sus compañeros de trabajo varones, o porque se dedican más al cuidado de los niños y a las tareas domésticas. Las estadísticas de los distintos artículos tampoco son uniformes en cuanto al estado civil. Según varios estudios, el burnout alcanza su punto máximo entre los 40 y los 45 años. En cuanto a la duración del servicio, se prevé que el plazo más común para que surja el problema es entre los 11 y los 19 años.

- Factores sociales

Diversas investigaciones han demostrado que contar con el apoyo de la pareja, la familia y/o los amigos puede reducir o eliminar los estímulos estresantes, alterar la forma en que se perciben estos estresores, mejorar los mecanismos de afrontamiento y mejorar la motivación, la autoestima y el estado de ánimo general de los profesionales. En un hospital andaluz, se llevó a cabo una investigación que encontró una relación positiva entre tener un mayor nivel de satisfacción personal y recibir suficiente apoyo de amigos y familiares.

- Factores laborales

Los estudios han indicado que los profesionales experimentan menos estrés en el trabajo cuando su entorno laboral, su bienestar y su satisfacción en el trabajo son mayores. Por el

contrario, las organizaciones con puestos profesionales mal definidos fomentan las fricciones dentro del equipo interdisciplinar, lo que provoca ansiedad, descontento e incluso la renuncia voluntaria al puesto. La satisfacción individual aumentó cuando tenían un trabajo estable. Según otros artículos, los trabajadores que trabajan más horas, tienen contratos temporales u trabajan en campos con mucha emoción, como la oncología pediátrica o los cuidados paliativos, tienen más probabilidades de desarrollar síndrome de agotamiento (21).

c. Síntomas del Síndrome de Burnout

Esta afección provoca una amplia gama de cambios que repercuten tanto en el profesional como en la organización de la que forma parte:

- Los síntomas emocionales incluyen ira, agresividad, intolerancia, irritación, melancolía, sentimientos de fracaso, baja autoestima y animosidad.
- Los síntomas cognitivos incluyen devaluación, cinismo, hipercrítica, pérdida de valores, bajas expectativas, dificultades para concentrarse y dificultad para tomar decisiones.
- Los síntomas conductuales tratan de evitar obligaciones, implicarse demasiado, ser inadaptado, ser desorganizado, participar en actividades peligrosas, abusar de estimulantes u otras drogas, actuar de forma errática y no planificar con antelación.
- Los síntomas sociales incluyen evitar la interacción profesional, formar grupos críticos, aislarse y tener dificultades interpersonales.
- Los síntomas físicos incluyen cefaleas, dolores musculares, pérdida de apetito, disfunción sexual, insomnio, taquicardia, aumento de la tensión arterial, ácido úrico, hiperglucemia, triglicéridos, alergias, trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, autoinmunes y respiratorios (22).

d. Niveles del Síndrome de Burnout

El síndrome puede presentarse con una amplia gama de síntomas. Entre ellos, negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (que es uno de los síntomas más comunes y peligrosos, ya que puede conducir al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, sentimientos de culpa y autoinmolación, carga excesiva de trabajo, cambios en los hábitos de higiene y aseo personal, cambios en los patrones alimentarios con pérdida o aumento exagerado de peso, pérdida de memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y trastornos del sueño (23).

El síndrome se organizó en cuatro niveles clínicos:

- ✓ **Leve:** problemas generales, agotamiento, dificultad para despertarse
- ✓ **Moderado:** impudencia, retraimiento, negativismo y aprensión.
- ✓ **Grave:** Una indicación importante es la ralentización, la automedicación con medicamentos psicotrópicos, la ausencia, la aversión o el abuso de drogas o alcohol.
- ✓ **Extremo:** desintegración total, enfermedades psicológicas y suicidios (24).

d. Diagnóstico

El Inventario de Fatiga de Maslach califica los ítems en una escala de seis adjetivos, de nunca a diario, en función de la frecuencia con que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. El cuestionario consta de 22 preguntas y evalúa los sentimientos y pensamientos relativos a la interacción con el trabajo. Es la prueba más utilizada para identificar el síndrome de cansancio relacionado con el trabajo. En él se evalúan los tres componentes del SB: personalización, cansancio emocional y realización personal en el trabajo. Cada una de las tres sub escalas que las componen se centra en un aspecto distinto del estado de burnout (25).

e. Tratamiento y prevención

Las técnicas para alterar las emociones y las ideas relacionadas con los tres componentes se utilizan en el tratamiento y la prevención del SB. Algunas de estas partes incluyen:

- ✓ Método personalizado para adaptar las normas a las situaciones del mundo real.
- ✓ Mantenimiento del equilibrio entre las cosas clave: trabajo, aficiones, familia y amigos.
- ✓ Establecimiento de un ambiente de equipo solidario mediante objetivos e intereses comunes.
- ✓ Enseñanza a lo largo de todo el día durante la jornada laboral (26).

f. Dimensiones del Síndrome de Burnout

✓ Agotamiento emocional

Una persona recibe tanta atención por su profesión que se agota emocional y mentalmente cuando es incapaz de expresar sus verdaderos sentimientos. Nos referimos a esta condición como cansancio emocional. La disminución de la experiencia emocional, que puede producirse de forma física o psicológica, es lo que hace que la persona piense que es indigna de los demás.

De forma similar, los mecanismos de afrontamiento de situaciones estresantes están correlacionados con el cansancio emocional. Comparativamente, una disminución de la empatía, es decir, la incapacidad del sujeto para simpatizar con los demás y su resistencia emocional en condiciones específicas- define el cansancio emocional. Esto hace que la persona muestre una serie de comportamientos, como impotencia, cansancio físico y mental, y desesperación (27).

✓ **Despersonalización**

Cuando una persona cree que algo no es lo que percibe o se siente fuera de lugar, puede desarrollar un trastorno de la personalidad relacionado con sueños insatisfechos. Debido a ello, el individuo puede tener la sensación de estar viviendo una fantasía que perjudica su capacidad para avanzar social o profesionalmente.

Se ha afirmado que esta enfermedad afecta a la mayoría de las actividades de una persona, además de a su trabajo y sus relaciones sociales. La psicología afirma que los únicos tratamientos para la enfermedad son la terapia comunicativa o, en casos graves, la medicación. perder el sentido de la realidad y transformarse en humano irreflexivo y descoordinado (28).

✓ **Realización personal**

Tiene que ver con la necesidad de realización interior y fundamental, que se traduce en el impulso de ser una persona autosuficiente e independiente, deseosa de asumir nuevos retos. Lo hace la persona que persigue la autorrealización. Es el proceso mediante el cual una persona descubre su capacidad para expresarse plenamente. Las personas emocionalmente confusas experimentan con frecuencia desorientación y pueden alterar repentinamente su estado de ánimo, de forma temporal o sin motivo aparente.

Un sentimiento de omnipotencia, una estrategia de defensa contra las deficiencias percibidas, es un síntoma compensatorio del síndrome de fatiga que rara vez se nota y sólo aparece al principio de la enfermedad. un sentimiento de control total. Los errores que crees cometer alimentarán tu pasión (29).

f. El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés

El primer uso conocido de la palabra estrés fue en un entorno metódico o científico. En un esfuerzo por crear un marco teórico para la enfermería que nos permita destacar los

mecanismos de adaptación al estrés, varios autores han escrito sobre este tema. Las reacciones de adaptación promueven la integridad del individuo en términos de objetivos de supervivencia, desarrollo, reproducción y dominio, según el Modelo de Adaptación Roy (RAM) de Callista Roy de 1970.

Su enfoque nos brinda una herramienta muy útil para comprender la función de la enfermera y cómo intervenir para disminuir los mecanismos que inducen estrés. En base a esto, creemos que nuestro modelo tiene el potencial de ser una herramienta útil para el manejo del estrés (30).

Roy vio directamente cuán adaptables eran los niños y cuán efectivamente podían adaptarse a grandes cambios en sus características físicas y mentales durante su tiempo como enfermero. En concreto, quedó sorprendido por la facilidad con la que se adaptaron. El estímulo focal es la sensación interna o externa más reciente que experimenta una persona, y es este estímulo el que inicia una conducta. Los estímulos contextuales son los elementos del entorno de un individuo al que está expuesto, mientras que los estímulos residuales son aquellos elementos que le hablan de forma única al individuo y le proporcionan significado, es decir, la sustancia del estímulo.

Caracteriza las estrategias naturales de afrontamiento como conductas instintivas, incluso cuando las personas no son conscientes de ellas. Las experiencias de la vida tienen un papel importante en la configuración de respuestas arraigadas a ciertos estímulos. Los escenarios en los que el individuo en adaptación exhibe reacciones ineficientes caerían bajo el ámbito de la práctica de la enfermera. La enfermera puede examinar las acciones que exhibe el paciente que le causan estrés si sigue los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy (31).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

a. Definición

La satisfacción laboral (SL), es un factor que influye en todo el comportamiento humano y actúa como catalizador de sentimientos de valor, propósito y desarrollo personal. Esto se describe como un estado emocional feliz o placentero basado en la evaluación subjetiva del empleado de sus experiencias laborales, dependiendo de su actitud hacia su empleo. Se reconoce como una parte esencial del proceso de atención que está directamente ligada a la calidad de los servicios prestados, ya que se fundamenta en los valores y creencias que el trabajador desarrolla sobre su propia profesión (32).

Como profesión de salud pública, la enfermería contribuye a la preservación de la salud y la vida de las personas ofreciendo atención desde diversas perspectivas. La mayoría de los ambientes laborales en los que una enfermera desempeña sus tareas son aquellos que forman parte de un marco institucional u organizacional. Se enfrenta regularmente a exigencias físicas y mentales difíciles en diversos entornos, que inevitablemente la afectan (estrés emocional y cansancio, por ejemplo). Las circunstancias materiales, como las prácticas higiénicas, la seguridad y el confort, están vinculadas a las regulaciones institucionales, los horarios, las compensaciones y la seguridad laboral. Otros son de tipo psicológico y tienen que ver con roles de autoridad e intercambios de comunicación tanto horizontales como verticales (33).

a. Evaluación de la Satisfacción Laboral

Los resultados de la escala de (Satisfacción laboral general), establecida por Warr, Cook y Wall, son transparentes, equitativos y objetivos, ya que este constructo operacionaliza componentes tanto intrínsecos como extrínsecos de las circunstancias laborales. Independientemente de la formación, la evaluación tiene en cuenta el entorno laboral y la felicidad laboral del empleado. En 1979 se desarrolló una graduación que permite evaluar la

cultura de la empresa observando las experiencias de los empleados y las reacciones emocionales a sus roles. Como señala Herzberg, la teoría de los dos factores tiene en cuenta los componentes externos e internos del entorno laboral, es decir, los elementos que contribuyen a la felicidad laboral (34).

2. Dimensiones de la Satisfacción laboral

a. Equipo de trabajo: En esta sección se aborda la importancia de llevarse bien con compañeros de trabajo, supervisores y subordinados. Un grupo de personas que colaboran y emplean habilidades complementarias para lograr los objetivos de la organización se denomina "equipo". Comparten la dedicación de la empresa para lograr sus objetivos y asumir la responsabilidad de sus propias actividades. Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que han decidido cooperar para finalizar una tarea bajo la supervisión de un coordinador. El trabajo en equipo es el conjunto de tácticas, métodos y enfoques empleados por un grupo de personas para lograr objetivos predeterminados (35).

b. Condiciones de trabajo: Por lo general, los gerentes, ejecutivos y especialistas deben firmar un contrato o acuerdo formal que describa las condiciones de su empleo. Las condiciones de empleo de los trabajadores por horas generalmente se especifican en un documento de política comercial o en un manual del empleado. También es factible, en algunas circunstancias, transmitir los criterios verbalmente. Sin embargo, los contratos escritos pueden ofrecer protección tanto al empleador como al trabajador. La naturaleza del trabajo de un empleado es simplemente una de varias variables que pueden ser perjudiciales para su salud.

El espacio de trabajo de un trabajador, las horas trabajadas, el salario, el tiempo de vacaciones y la armonía entre el trabajo y la vida familiar son todos ejemplos de circunstancias laborales. Esta idea se refiere al lugar de trabajo en su conjunto, que incluye el entorno, las herramientas y los recursos accesibles para el trabajo, así como el bienestar que resulta de poder

trabajar de forma segura y tranquila sabiendo que tiene todo lo necesario para realizar la tarea en cuestión. está ahí. confiable (36).

c. Reconocimiento laboral: Es una estrategia para fomentar una excelente conducta en el trabajo, motivar a los empleados y expresar gratitud. Expresar agradecimiento a los compañeros de trabajo tiene como objetivo motivarlos mostrando sus excelentes hábitos de trabajo y los resultados positivos de la empresa. La autoestima de un empleado aumenta cuando se le reconoce su esfuerzo y sus logros, motivándolo a esforzarse cada día más para mantener ese puesto. Este elemento es fundamental para el desarrollo del trabajador tanto a nivel personal como profesional (37).

2.2.4. Teoría De Maslow de la Satisfacción Laboral

La Jerarquía de Necesidades propuesta por Abraham Maslow (1954). Donde inicialmente se planteó la idea de que una persona está compuesta por cinco deseos ordenados jerárquicamente:

Los requisitos fisiológicos incluyen los de comida, bebida, vivienda, sexo y otras funciones corporales. La seguridad es el estado de no sufrir daños físicos ni psicológicos. Los sociales: comprenden amistad, aceptación, afecto y sentido de pertenencia. El respeto por uno mismo es uno de los componentes internos de la estima que conforman la estima. éxito y autonomía combinados con elementos externos que aumentan la estima como prestigio, atención y reconocimiento. La autorrealización: es el deseo de alcanzar el propio potencial y estar completamente satisfecho con uno mismo; abarca el desarrollo personal y la realización del propio potencial. (38).

Desde el punto de vista de la satisfacción laboral, esta idea es esencial porque las personas trabajan para satisfacer sus deseos fundamentales y, en función de sus propias experiencias y valoraciones, sus necesidades secundarias. La satisfacción laboral está asegurada si la

organización en la que trabaja le ofrece oportunidades de crecimiento profesional al tiempo que satisface sus demandas secundarias mediante incentivos (39).

2.3. Formulación De Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Debido a que es importante evaluar y comparar hipótesis en competencia para deducir y extrapolar el conocimiento sobre un fenómeno de una región específica a una más amplia, este estudio será hipotético-deductivo (40).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio será de enfoque cuantitativo. Como parte de este enfoque de la investigación, se realizan una serie de evaluaciones matemáticas y estadísticas de los fenómenos problemáticos evaluados utilizando métodos de la bibliografía (41).

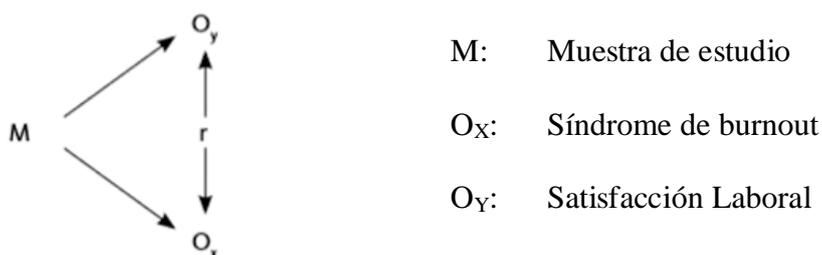
3.3. Tipo de investigación

El tipo de estudio que se utilizará es de tipo aplicada, pues las teorías y conceptos de investigaciones anteriores que pueden explicar y comprender el contexto de los eventos bajo investigación para proporcionar respuestas viables forman la base de este estudio (42).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, cuando el investigador se limita a comparar lo que se conoce previamente y no altera las variables. Transversal, los datos transversales pueden recopilarse y analizarse sobre un conjunto de determinadas variables en un periodo concreto a partir de la población completa o de un subconjunto de la población. Correlacional, cuando el objetivo es determinar si las variables sometidas a prueba tienen una relación directa o indirecta (43).

A continuación, la representación del diseño correlacional:



M: Muestra de estudio

O_x: Síndrome de burnout

O_y: Satisfacción Laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estará conformada por 85 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024

3.5.1.1. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima.
- Profesionales de enfermería que cumplan horarios con turnos fijos y rotativos
- Profesionales de enfermería que quieran formar parte de la investigación y decidan firmar el consentimiento informado.

3.5.1.2. Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Profesionales de enfermería con licencia médica
- Profesionales de enfermería de vacaciones
- Profesionales de enfermería que no quieran formar parte de la investigación y decidan no firmar el consentimiento informado.

3.5.2. Muestra

No se tendrá muestra, ya que se trabajará con toda la población.

3.5.3. Muestreo

Dado que la muestra fue definida sin apelar a criterios aleatorios, es posible afirmar que el muestreo será censal.

3.6. Variables y operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Escala valorativa |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| V1 Síndrome de Burnout | Reconocido también como síndrome de agotamiento, este trastorno es provocado por una presión constante y se desarrolla cuando un individuo está expuesto a presiones interpersonales y emocionales asociadas con su campo de trabajo (26). | Se identifica como el Síndrome de Burnout presente en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, cuya variable será medida por medio de un cuestionario. | Agotamiento emocional | Describe los sentimientos emocionales que son consecuencia al trabajo diario, ya que; tiene que tener contacto frecuentemente con las personas que trata. | Ordinal Totalmente en desacuerdo (1 punto); En desacuerdo (2 puntos); Indiferente (3 puntos); De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos) | Presenta (66-110) |
| | | | Despersonalización | Proceso de sentimientos, actitudes y respuestas negativas. | | No presenta (22-65) |
| V2 Satisfacción Laboral | Se refiere a la perspectiva general de un individuo hacia su trabajo. Los funcionarios públicos argumentan que su trabajo está determinado por sus propios valores y creencias, que se ven impactados por sus propias aspiraciones y los requisitos de sus funciones (46). | Se identifica como la satisfacción en el trabajo que presenten Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, cuya variable será medida por medio de un cuestionario. | Trabajo en Equipo | Tareas culminadas. Toma de decisiones. | Ordinal Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1) | Alto: 60 a 85 |
| | | | Condiciones de trabajo | Participación en la comunicación. Cooperación entre los colaboradores. | | Medio: 35 a 59 |
| | | | Reconocimiento Laboral | Incentivos al esfuerzo laboral. Recompensas de subordinados. | | Bajo: 0 a 34 |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Técnica de encuesta, porque para recopilar datos para este estudio, se harán preguntas pertinentes a una muestra de personas, que es un método de recopilación de información con el objetivo de comprender a la población en su conjunto (44).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento, el trabajo de Desposorio quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional (45). El cual utilizó la Escala de Maslach. Asimismo, el cuestionario consta de 22 ítems, que se dividen en tres categorías: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cada una de las cinco alternativas de esta escala tipo Likert (totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), indiferente (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) y totalmente de acuerdo (5 puntos) se ha asignado a cada una de ellas. tema. Las calificaciones serán las siguientes: No presente (22–65) y Presente (66–110).

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento, el trabajo de Desposorio quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional (45). Este cuestionario está conformado por 17 ítems en una escala Likert tridimensional que cubren tres temas: trabajo en equipo, circunstancias laborales y reconocimiento laboral, componen el cuestionario estructurado. que se va a evaluar: (5) Siempre (5) Casi siempre (4) Ocasionalmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1). La escala de calificación será la siguiente: Baja: 0 a 34, Media: 35 a 59 y Alta: 60 a 85.

3.7.3 Validación

Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento el trabajo de Desposorio quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional (45). Para la validez se sometieron a una prueba binomial con un umbral de significancia de 0,05 después de que jueces expertos validaran su instrumento a nivel nacional. Se encontró un valor de p.001, lo que indica que el cuestionario fue válido.

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento el trabajo de Desposorio quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional (45). Para la validez se sometieron a una prueba binomial con un umbral de significancia de 0,05 después de que jueces expertos validaran su instrumento a nivel nacional. Se encontró un valor de p.001, lo que indica que el cuestionario fue válido.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout

Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento adaptado y aplicado por Desposorio en el año 2021 (45). Para la confiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, en el ámbito nacional, y los resultados fueron de 0,84 para indicar que el instrumento es confiable.

Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral

Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento adaptado y aplicado por Desposorio en el año 2021 (45). Para la confiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, en el ámbito nacional, y los resultados fueron de 0,88 para indicar que el instrumento es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Inicialmente las solicitudes de los permisos necesarios se realizarán en la jefatura de enfermería del servicio de cuidados intensivos de la Clínica objeto de estudio. Luego se establecerán los horarios de recolección de datos y el área designada en colaboración con el coordinador del área, a quien se le solicitará una relación de las enfermeras que trabajan en la unidad del servicio.

Los datos serán procesados y el soporte lo brindará el SPSS versión 26. La aplicación de los instrumentos se verá facilitada con la herramienta Google Forms, esta permitirá que los datos queden grabados automáticamente con lo que se facilita la organización de la hoja de cálculo Excel que será la matriz de datos.

Por otro lado, el análisis de los datos se hará con la estadística descriptiva (frecuencias de las variables y de cada una de sus dimensiones) e inferencial (análisis de normalidad, contrastación de hipótesis). Debido a la distribución no normal de los datos, la prueba de correlación será la rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Los instrumentos se llevarán a cabo voluntariamente y la información personal de los encuestados se mantendrá de manera secreta, según principios éticos de investigación académica:

Principio de autonomía: Los profesionales que participen del estudio tendrán libertad de participar o no del estudio, por lo cual se respetara su decisión, informándole con un formulario firmado que se resguarda su identidad e integridad como profesional de la salud.

Principio de beneficencia: Los profesionales que participen del estudio se les comunicará que este estudio podría beneficiar al gremio de enfermería, ya que se tomarán medidas al respecto de la problemática aquí reflejada.

Principio de no maleficencia: Se les informará a los enfermeros (as) que participen que su colaboración no será perjudicial para su integridad como profesional.

Principio de justicia: Cualquier profesional de enfermería, independientemente de la naturaleza de su empleo, será tratado con amabilidad, equidad y justicia.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

| ACTIVIDAD | 2023 | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|
| | NOV | | | | DIC | | | | ENE | | | | FEB | | | | MAR | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del título. | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problema de estudio | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación del problema | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Objetivos | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Justificación y Delimitaciones | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Marco teórico | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Metodología del estudio | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Referencias | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Aprobación del proyecto. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | |
| Sustentación del proyecto. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | |

4.2. Presupuesto

| RECURSOS MATERIALES | | | | | Unidad | Cantidades | Total |
|----------------------------|--|--|--|--|---------------|-------------------|--------------|
| Internet | | | | | 120 horas | 5 | 600 |
| Laptop | | | | | 1 | - | 2.000 |
| Lapiceros | | | | | 5 | 5 | 25 |
| Bond A4 | | | | | 2 | 2.50 | 5 |
| Fotocopias | | | | | 200 | 15 | 300 |
| Impresiones | | | | | 200 | 15 | 300 |
| Anillados | | | | | 3 | 30 | 90 |
| Movilidad | | | | | 10 | 30 | 300 |
| Alimentos | | | | | 10 | 12 | 120 |
| Otros | | | | | 20 | 30 | 60 |
| TOTAL | | | | | | | 3.800 |

5. REFERENCIAS

1. Jaramillo K, Freire V, Larrea D, Taruchaín L. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. V&R [Internet]. 2022; 4(1):46-5. Disponible en: [http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path\[\]=102](http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path[]=102)
2. Ordoñez J, Ordoñez S, Zurita A. La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. Sciéndo [Internet]. 2023; 26 (2): 215-20. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5337>
3. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR [Internet]. 2020; 5 (1). Disponible en: <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
4. Grupo 2000. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Internet].2022 [Consultado 17 nov 2023]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <http://bit.ly/3eT5Jlx>
6. Carlotto M, Abbad G da S, Sticca M, Carvalho-Freitas M de, Oliveira M de. El síndrome de Burnout y el diseño del trabajo de los profesionales de la educación y la salud. Psico-USF [Internet]. 26(2):291–303. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260208>
7. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en:

<https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

8. 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; 25 (2): 278-291. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es
9. Silveira F, Borges L de O. Prevalência da Síndrome de Burnout entre Médicos Residentes. Psicol cienc prof [Internet]. 2021; 41: e221076. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221076>
10. Lozano A. El síndrome de burnout en profesionales de la salud en la pandemia de COVID-19. Rev. Neuropsiquiatra [Internet]. 2021; 84 (1): 1-2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>.
11. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021; 1(2): 46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
12. Payne A, Koen L, Niehaus D, Smit I. Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting. S Afr J Psychiat. [Internet]. 2020; 26 (0). Disponible en: <https://www.ajol.info/index.php/sajpsyc/article/view/241049>
13. Uchmanowicz I, Lisiak KM, Hudiak A, Katarzyna L Wiśnicka. A The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care—A cross-sectional study. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13135>
14. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. [Internet] 2019. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/siic/v23n4/v23n4a02.pdf>

15. Tello L, Pereyra J. Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Iquitos: Universidad Científica del Perú; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1531>
16. Izquierdo S. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO Tumbes - 2020. [Título para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Perú: Universidad Nacional De Tumbes, 2023. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>
17. Yslado M, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I et al. Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. Horiz. Med. [Internet]. 2019; 19 (4): 41-49. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>.
18. Alvarado L, Amaya R, Muñoz R, Reyes S, Ramos E, Sansores E. Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. Telos [Internet]. 2023; 25(3): 802-18. Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/4302>
19. García M, Novo M, Rodríguez Y, Cuellar L, Pérez F, Rodríguez J. Relaciones entre empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout: revisión bibliográfica (2010-2020). Enero [Internet]. 2023; 17(1): 1432. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2023000100005&lng=e
20. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An Fac Med [Internet]. 2017;78(3). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832017000300003.
21. Fernández R, Sánchez Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. [Tesis para optar la especialidad de centro quirúrgico]. Chiclayo (Lambayeque): Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.df?sequence=1&isAllowed

22. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista de salud pública. [Internet] 2020; 2: 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.

23. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia, 2021. [Tesis para el grado de licenciado en enfermería]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

24. Coloma M, Molina P, Schlegel G. Occupational stress of the Nursing Professional in Critical Care Units. Occup Medic and Safe. [Internet]. 2019;65(256). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201900030177.

25. Huaygua N, CondoriG, Milenca L, Ortuño Mm, Luna M. Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de salud del Hospital Universitario Japonés de Santa Cruz de la Sierra durante la gestión. 2021. Disponible en: <https://conr-bo.com/index.php/conr/article/view/36>

26. Calle H. Nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia Covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto. 2020. [Tesis para optar al título de magister scientiarum en medicina crítica y terapia intensiva] Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

27. Rendón M, Peralta S. Hernández E. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia. Enferm. Glob. [Internet]. 2020. Disponible en:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB,emocionalmente%20agotado%3B](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB,emocionalmente%20agotado%3B)

28. Blanca J, Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con factores estresantes en el entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermo. univ* [Internet]. 2018; 15 (1): 30-44. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030&lng=es

29. Oliveira M, Cardoso A. A systematic review about organizational culture and the genesis of the Burnout Syndrome. *RSD* [Internet]. 2023; 12 (5): e2212541430. Disponible en:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/41430>

30. Nursing-TheoryR. Roy's adaptation model of nursing. [Internet]. 2023. Disponible en:

<https://nursing-theory.org/theories-and-models/roy-adaptation-model.php>

31. Browning A. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. *Appl Nurs Res*. [Internet]. 2020; 56:151-340. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7428709/>

32. Pedraza N. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *REÍR. Rdo. Iberoamérica. investigación desarrollo Educ* [Internet]. 2020; 10 (20): e005. Disponible en:

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

33. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral pre-pandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev Fac Med Hum*.

2023; 23 (2): 101-109. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n2/2308-0531-rfmh-23-02-101.pdf>

34. Pirino M, Nascimento C Sobrinho Dini A. Professional satisfaction in nursing during the COVID-19 pandemic. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2023;31: e3894. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/QMscn9RrC5BsJnRkkHCDLhr/?format=pdf&lang=es>
35. Mariel S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir* [Internet]. agosto de 2022 [consultado el 17 de noviembre de 2023]; (38): e1226. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es.
36. Duche B, Rivera G. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. *Enfermo. globo*. [Internet]. 2019; 18 (54): 353-373. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
37. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*. 2019; 16 (2 número especial): 74-86. Doi: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
38. Barcelo J. ¿Qué es y para qué sirve la Pirámide de Maslow? [Internet]. 2018. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>
39. Gamboa E. J. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, [Internet]. 2023; 12 (16). Disponible en: <https://psicolcient.me/x4kok>
40. Piza N. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, [Internet] 2019; 15 (70), 455-459. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es
41. Cadena P. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias*

Agrícolas, [Internet] 2021; 8(7), 1603-1617. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>

42. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Cientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>

43. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2019; 43(4). Disponible en: s.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es

44. Quispe M. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con STATA y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet]. 2020; 13(1): 78-83. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

45. Desposorio L. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.; 2021: Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5980/T061_47149817_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia

| Formulación del problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Diseño/Metodológico |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024.</p> | <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima, 2024.</p> | <p>V1 Síndrome de Burnout</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> | <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población: 85 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica de Lima.</p> |
| <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica?</p> <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica?</p> <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica?</p> | <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> <p>Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> <p>Establecer la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> | <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> <p>Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> <p>Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la UCI de la clínica.</p> | <p>V2 Satisfacción del profesional de enfermería</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento Laboral</p> | <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Variable 1: Encuesta y Cuestionario.</p> <p>Variable 2: Encuesta y Cuestionario.</p> |

Anexo 2.

6.2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Presentación. Saludos estimados profesionales, el presente cuestionario es para obtener información valiosa para el estudio con lo cual se aporta en la problemática observada. La siguiente encuesta tiene por finalidad conocer el nivel de síndrome de burnout que usted presenta. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

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

Indicaciones:

Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

| Dimensiones / Ítems | Escala | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Agotamiento emocional | | | | | |
| 1. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 2. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | |
| 3. Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | |
| 4. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | | | | | |
| 5. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo. | | | | | |
| 6. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | |
| 7. Me siento frustrado en mi trabajo | | | | | |
| 8. Siento que tratar todo el día con personas me cansa | | | | | |
| 9. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | | | | | |
| Despersonalización | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | | | | | |
| 11. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas. | | | | | |
| 12. Siento que me he hecho más duro con la gente | | | | | |
| 13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes. | | | | | |
| 14. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales. | | | | | |
| Realización personal | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis | | | | | |

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

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Reciba un cordial saludo, estimado participante, le indico que esta encuesta se realiza solo con fines académicos, le pido que sea lo más sincero posible en sus respuestas; ya que son valiosas para este estudio. La información que facilite en este formulario se mantendrá en anonimato.

Indicaciones:

Responda de acuerdo a la escala que ve a continuación:

Escalas: Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)

| Dimensiones / Ítems | Escalas | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------|----------|----------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Equipo de Trabajo | | | | | |
| 1. ¿Cree que su jefe reconoce sus logros? | | | | | |
| 2. ¿Cree que la comunicación en el trabajo es óptima? | | | | | |
| 3. ¿Tienen usted y sus compañeros un nivel de coordinación suficiente? | | | | | |
| 4. ¿Tienen en cuenta los puntos de vista de todos a la hora de tomar decisiones? | | | | | |
| 5. ¿Cooperan para alcanzar los objetivos de su institución? | | | | | |
| 6. ¿Trabajan bien juntos todos los miembros de su equipo? | | | | | |
| Condiciones de Trabajo | | | | | |
| 7. ¿Está la infraestructura de su institución en condiciones de permitirle realizar su trabajo? | | | | | |
| 8. ¿Las herramientas y suministros que ofrece su institución son suficientes para que usted realice su trabajo? | | | | | |
| 9. ¿Considera que la administración de los recursos de trabajo es eficaz? | | | | | |
| 10. ¿El grado de limpieza y seguridad en su lugar de trabajo es suficiente para que usted pueda desempeñar sus funciones? | | | | | |
| 11. ¿Existen avances tecnológicos en su centro que le faciliten el trabajo? | | | | | |
| 12. ¿Cree que las prácticas de trabajo en su centro se mejoran constantemente? | | | | | |
| Reconocimiento Laboral | | | | | |
| 13. ¿Le pagan más por trabajar horas extra? | | | | | |
| 14. ¿La tarea asignada es adecuada para su puesto? | | | | | |
| 15. ¿Sus jefes o la organización para la que trabaja reconocen la realización de la tarea? | | | | | |
| 16. ¿Su institución está sometida a presión por la carga de trabajo? | | | | | |
| 17. ¿Le proporcionan sus jefes formación para ayudarle a realizar las tareas que le han sido asignadas? | | | | | |

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Hernández Pernalet, Aliuska Dayerith
 Título : Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Hernández Pernalet, Aliuska Dayerith** El propósito es: “Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024”.

Procedimientos:

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

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no 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 la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Hernández Pernalet, Aliuska Dayerith** al 970472769 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.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:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Informe de originalidad

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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 | uwiener on 2023-03-05 Submitted works | 2% |
| 2 | Universidad Wiener on 2024-02-22 Submitted works | 1% |
| 3 | uwiener on 2024-03-31 Submitted works | 1% |
| 4 | uwiener on 2024-01-28 Submitted works | 1% |
| 5 | uwiener on 2023-05-01 Submitted works | <1% |
| 6 | uwiener on 2024-03-03 Submitted works | <1% |
| 7 | uwiener on 2023-10-17 Submitted works | <1% |
| 8 | Submitted on 1692322992490 Submitted works | <1% |