



**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 los enfermeros de la unidad de emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024

**Para optar el Título Profesional de  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

**Autora:** Alanya Chipana, Jennifer Susan

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8804-0434>

**Asesora:** Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-017	VERSIÓN: 02 REVISIÓN: 02

ACTA N° 0324-2024/FCS/UPNW

Siendo las 12:00 horas, del día 07 de Abril de 2024, en el aula de Grados y Títulos de la Universidad Privada Norbert Wiener, los miembros del Jurado de Trabajo Académico, integrado por:

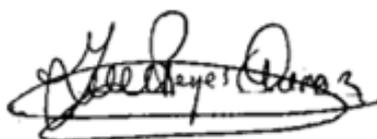
Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
 Secretario : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
 Vocal : Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

Se reunieron para la sustentación del Trabajo Académico titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024”, que presenta La Srta. Alanya Chipana, Jennifer Susan para optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres.

La Asesora del trabajo académico es la profesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Terminada la sustentación, el Jurado luego de deliberar, acuerda aprobar el Trabajo Académico por unanimidad calificándola con la nota de: 15 (CUM LAUDE)

Firmado en: Lima, 07 de Abril de 2024



Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
 Presidente



Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
 Secretario



Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly  
 Vocal

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

Yo, Alanya Chipana, Jennifer Susan, Egresada 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 los enfermeros de la unidad de emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024", Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 10 (Diez) %, con código oid:14912:357513127, 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)  
 Alanya Chipana, Jennifer Susan  
 DNI N° 46923592



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario  
 CE N° 002865014

Lima, 21 de Marzo de 2024

**DEDICATORIA**

A mi familia.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis asesores.

**Asesor: Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>**

**JURADO:**

**Presidente** :Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

**Secretario** :Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

**Vocal** :Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly

**ÍNDICE**

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Índice	vi
Resumen	Ix
Abstract	X
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
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
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	20
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
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 y muestra	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
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	28
4.1. Cronograma de actividades	28
4.2. Presupuesto	29
<b>5. REFERENCIAS</b>	30
<b>ANEXOS</b>	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	39
Anexo 3: Consentimiento informado	42

## 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 Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte. **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 emergencias de un hospital público de Ate Vitarte. 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 Emergencias.

## 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 Emergency Unit of a public Hospital in Ate Vitarte. **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 Emergency Unit of a public Hospital in Ate Vitarte. 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, Emergency Unit.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El síndrome de burnout (SB) es un problema grave y creciente a nivel mundial que se identifica por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, provocando una falta de motivación para realizar las tareas profesionales, siendo el primer predictor de la insatisfacción laboral (1). Por otro lado, la satisfacción laboral es una noción personalizada que trata de un contiguo de emociones positivas o negativas por parte del trabajador, todos los cuales se manifiestan en sus cualidades laborales en el entorno organizativo en el que se desenvuelve (2).

Ahora bien, la insatisfacción laboral está fuertemente vinculada con las situaciones de trabajo que afecta a profesionales de todas las áreas, especialmente a médicos, enfermeras y personal de urgencias debido a la carga de trabajo excesiva, largas jornadas, guardias, falta de personal y falta de control sobre el trabajo, decisiones tomadas por otros y falta de autonomía laboral, más aún, en las unidades de emergencias (3).

Según la OMS, el 10% de ellos experimentan burnout en sus formas leves, y entre 2% y 5% en sus formas severas. En las enfermeras entre el 25% y 60% y en el personal de urgencias hasta un 70% (4).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha informado que una mayoría significativa, entre el 65% y el 75%, de los trabajadores en todo el mundo expresan insatisfacción con su empleo. Este descontento se debe a la compensación inadecuada proporcionada por numerosas organizaciones y, lo que es más importante, a la falta de recursos necesarios para que los empleados realicen con éxito sus tareas (5).

Sin duda, el SB es una amenaza en los trabajadores de emergencias que afecta a la calidad de la atención médica. Dentro del mismo contexto se observó en un estudio en Estados Unidos en el ámbito de la salud que el síndrome de burnout se presenta en el 43% de ellos hospitalarios siendo el agotamiento emocional el más frecuente dentro de sus características con un 37% principalmente en el personal de enfermería que tienen una atención directa con los pacientes (6).

También, en el ámbito de Latinoamérica y el Caribe, especialmente en Cuba, se ha observado que más del 70% de personal enfermero de emergencias sufre de SB y las causas primarias son sobrecarga de trabajo, produciendo un impacto negativo en el sector salud (7). Por su parte, en Brasil el SB en el 2020 en las unidades de emergencias y de atención móvil prevaleció en el 65% por causa de distintos factores estresores (8).

A nivel nacional de acuerdo al Instituto Nacional de Salud Mental del Ministerio de Salud en la ciudad de Lima se encuentra una incidencia considerable de trastornos psicosomáticos como es el caso de la ansiedad y la depresión con un crecimiento del 30% durante la pandemia, lo que se relacionó con un descenso de la disminución en la satisfacción con la calidad de vida, problemas con el sueño y otro (9).

En ese mismo orden de ideas, en la ciudad de Lima, haciendo comparación con el resto de la región peruana, los servicios de emergencias también experimentan SB. En este mismo contexto, se reveló en las 2020 estadísticas preocupantes, el 28% de las enfermeras se encontraban insatisfechas en el trabajo, no recibiendo una remuneración justa y acorde a sus esfuerzos y con una fuerte intención de abandono (10).

Debido a este contexto, se hace necesario estudiar el SB y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a. ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?

b. ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?

c. ¿Cómo la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?

## **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 Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

a. Identificar la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.

b. Identificar la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.

c. Identificar cómo la dimensión realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

Si bien hay investigaciones que analizan la vinculación entre el burnout y la satisfacción laboral en general, aún hace falta más investigación específica en el contexto de los enfermeros de unidades de emergencias. Es crucial comprender las características únicas de su trabajo que impactan estas variables. 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 servicios de emergencias de hospitales públicos.

El estudio también examinará teóricamente cómo la buena o mala organización del trabajo afecta a la satisfacción de estos empleados especializados. Para mejorar el entendimiento del servicio que brinda la institución, se examinará y evaluará minuciosamente todas las teorías y evidencias existentes para establecer un marco teórico viable que ayude en la resolución de problemas sobre el particular.

De esta forma, esta investigación tendrá soporte teórico en los modelos de Teoría De Maslow de la Satisfacción Laboral, que sustenta que la satisfacción laboral y el descontento

laboral son dos ideas distintas, asimismo los argumentos del modelo de Callista Roy como teoría de acomodo para entender el estrés enfermero.

#### **1.4.2. Metodológica**

Algunos estudios presentan limitaciones como tamaños de muestra pequeños, diseños transversales o instrumentos de medición no validados para el contexto específico. Se necesitan estudios con metodologías más robustas para obtener resultados más confiables y generalizables. Entonces, el aporte metodológico del estudio será que sus variables se extraerán verdaderamente de la realidad empírica, lo que encarna que los datos se cosecharán en el campo de investigación y los resultados se compararán y duplicarán en otras instituciones.

Además de ampliar la base de conocimientos existente, este estudio ofrecerá ideas para futuras investigaciones y potencialmente inspirará el desarrollo de estrategias organizativas innovadoras. De manera similar, en esta investigación cuantitativa y aplicada se empleará un enfoque correlacional transversal no experimental, con el objetivo de lograr los resultados previstos alineados con los objetivos predeterminados.

#### **1.4.3. Práctica**

Conocer a fondo la vinculación entre el burnout y la satisfacción laboral en este grupo de profesionales es crucial para el fortalecimiento de la labora de Enfermería, ya que contribuirá a desarrollar estrategias efectivas que mejoren su bienestar y la calidad de la atención que brindan. En este trabajo de investigación, se podrá dar conocimiento de la relación acerca del agotamiento o desgaste y la satisfacción del profesional de enfermería que se desenvuelve en las unidades de emergencias.

Los hallazgos pueden utilizarse para mejorar la calidad del servicio y crear una atmósfera organizacional ideal que promueva la satisfacción laboral entre los miembros del

personal. Se ha observado, en diversas instituciones, que el ambiente laboral impacta significativamente en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Esto es evidente por la alta tasa de rotación y los frecuentes cambios de trabajo a medida que las personas buscan mejores condiciones laborales en otros lugares.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Esta pesquisa tendrá lugar entre los meses de febrero a junio de 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio se realizará en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte de Lima, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población de indagación se compondrá de todos los licenciados de enfermería que laboran o rotan por los servicios de en la Unidad de Emergencias más de 1 año de un hospital público de Ate Vitarte de Lima.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Payne et al. (11), en Sudáfrica 2020, en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “Evaluar la relación entre el Burnout y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Hospital de Emergencias Stikland, Ciudad del Cabo”. Estudio descriptivo, transversal cuantitativo. Población de 127 miembros del personal asociado con enfermería de emergencias 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.

Phillips et al. (12), en EE. UU 2020, tuvo como objetivo “Describir las relaciones entre la percepción de carga de trabajo, el Síndrome de Burnout, la satisfacción laboral y la intención de irse en las enfermeras de emergencias en dos hospitales universitarios”. Estudio correlacional, transversal cuantitativo, con una muestra de 58 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario de 42 ítems compuesto por una encuesta demográfica, la Escala de Percepción de la Carga de Trabajo Individual y la Escala de Maslach. Resultados, más del 50% de los encuestados afirmaron que estaban sobrecargados de trabajo y tenían intención de abandonar. En general, el nivel de burnout de la muestra osciló entre moderado y alto y la satisfacción en el trabajo fue moderada en el 58%. En conclusión, el deseo de las enfermeras de emergencias de abandonar se relacionó a su carga de trabajo, el agotamiento y la satisfacción ( $p < 0,05$ ).

Uchmanowicz et al. (13), en Polonia 2020, tuvo como objetivo “Evaluar los impactos del Burnout en la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de conglomerados de emergencias”. 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.

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Tello et al. (14), en Iquitos 2021, tuvo como objetivo “Determinar la correlación entre el SB y la satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería de los servicios de emergencia”. 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 (15), en Tumbes 2020, tuvo como objetivo “Establecer la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de emergencias 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.

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

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Primera Variable: Síndrome de Burnout**

#### **a. Conceptualización teórica**

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 (17).

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 (18).

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 (19).

#### **b. Factores de riesgo relacionados con el 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 (20).

### **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 (21).

### **d. Niveles del Síndrome de Burnout**

Existe una amplia gama de síntomas que pueden manifestarse en personas con el síndrome. Estos síntomas incluyen negación, aislamiento, ansiedad, miedo (o una sensación abrumadora de miedo), depresión (que es particularmente preocupante porque tiene el potencial de provocar suicidio), ira, adicciones, alteraciones de la personalidad, sentimientos de culpa y autocontrol. destrucción, una carga de trabajo excesiva, cambios en los hábitos de higiene y aseo personal,

cambios en las conductas alimentarias que resultan en una pérdida o aumento de peso significativo, deterioro y desorden de la memoria, dificultades de concentración y alteraciones del sueño (22).

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 (23).

#### **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 percibe las situaciones detalladas 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 (24).

#### **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 y la enseñanza a lo largo de todo el día durante la jornada laboral (25).

## **f. Dimensiones del Síndrome de Burnout**

### **1) 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 mengua 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 (26).

### **2) 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 (27).

### **3) 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 (28).

#### **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 (29).

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 (30).

### **2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral**

#### **a. Conceptualización teórica**

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 (31).

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 (32).

### **b. 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 (33).

### **c. Dimensiones de la Satisfacción laboral**

**1) Equipo de trabajo:** En esta sección se explora la importancia de mantener relaciones positivas con colegas, gerentes y empleados. Un "equipo" se refiere a un colectivo de personas que trabajan juntas, utilizando sus habilidades únicas para lograr los objetivos de la organización. Comparten un compromiso común para lograr estos objetivos y apropiarse de sus acciones. Un equipo de trabajo está formado por personas que han elegido colaborar bajo la dirección de un coordinador para cumplir con éxito una tarea específica. El trabajo en equipo abarca las estrategias, técnicas y enfoques empleados por un grupo para alcanzar objetivos predeterminados (34).

**2) Condiciones de trabajo:** Los términos y condiciones de empleo difieren para las diferentes categorías de empleados. Los gerentes, ejecutivos y especialistas suelen celebrar contratos o acuerdos formales que describen los detalles de su empleo. Los trabajadores por horas, por otro lado, tienen sus condiciones laborales descritas en un documento de política comercial o en un manual del empleado. En determinados casos, la comunicación verbal puede ser suficiente para transmitir los requisitos. Sin embargo, los contratos escritos brindan un nivel de protección tanto para el empleador como para el empleado. Es importante señalar que la naturaleza del trabajo de un empleado es sólo uno de varios factores que pueden tener un impacto negativo en su salud (35).

Las condiciones de empleo abarcan diversos aspectos como el espacio físico de trabajo, el horario de trabajo, la remuneración, el tiempo libre y el logro de un equilibrio entre la vida laboral y personal. Este concepto abarca la totalidad del lugar de trabajo, incluida la atmósfera, las herramientas y recursos disponibles para realizar las tareas y la garantía de un entorno de trabajo seguro y tranquilo donde se cumplan de manera confiable todos los requisitos necesarios para el trabajo (36).

**3) 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 trabajador se incrementa 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).

#### **d. 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).

En términos de satisfacción con el trabajo, este concepto tiene gran importancia ya que los individuos se esfuerzan por satisfacer sus deseos básicos y, basándose en experiencias y valoraciones personales, también sus necesidades secundarias. La clave para lograr la satisfacción laboral radica en encontrar una organización que no sólo brinde oportunidades de desarrollo profesional, sino que también atienda demandas secundarias ofreciendo incentivos (39).

## 2.3. Formulación De Hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

**Hi:** Si existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout se con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

**HiE<sub>1</sub>:** Si existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.

**HiE<sub>2</sub>:** Si existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.

**HiE<sub>3</sub>:** Si existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Para ampliar el conocimiento sobre un fenómeno de una región específica a una más amplia, es crucial evaluar y comparar hipótesis en competencia. Así, este estudio empleará el método de construcción de conocimiento hipotético-deductivo (40).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se empleará un enfoque cuantitativo para el estudio. Dentro de este marco de investigación, los fenómenos problemáticos bajo investigación serán sujetos a una variedad de análisis matemáticos y estadísticos, utilizando metodologías derivadas de la literatura existente (41).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Para este estudio, se empleará un enfoque aplicado, basándose en teorías y conceptos de investigación anteriores que pueden explicar y comprender de manera efectiva el contexto de los eventos que se investigan, formando así la base para obtener respuestas viables (44).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

En el ámbito de los métodos de investigación, existen varios enfoques que pueden emplearse. Uno de esos enfoques que usamos en el presente estudio es el de tipo no experimental, en el que el investigador se abstiene de realizar cambios en las variables y, en cambio, se centra en comparar el conocimiento existente. Otro enfoque es el transversal, que implica recopilar y analizar datos sobre variables específicas dentro de un período de tiempo determinado, ya sea de toda la población o de un subconjunto seleccionado. Por último, está el enfoque correlacional, que tiene como objetivo establecer si existe una relación directa o indirecta entre las variables en estudio (42).

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población a considerar en hospital público de Ate Vitarte de Lima estará conformada por 85 profesionales de enfermería que se dedican a atender en la Unidad de Emergencia.

#### **3.5.2. Muestra**

El total de la población 85 profesionales de enfermería.

##### **3.5.2.1. Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.
- Profesionales de enfermería que laboran más de 1 año en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.
- Profesionales de enfermería que cumplan horarios rotativos y no se encuentren de vacaciones.
- Profesionales de enfermería que quieran formar parte de la investigación y decidan firmar el consentimiento informado.

##### **3.5.2.2. Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que no laboran en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.
- Profesionales de enfermería que tiene menos de 1 año laborando en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.
- Profesionales de enfermería que no cumplan horarios rotativos y se encuentren de vacaciones.
- Profesionales de enfermería que no quieran formar parte de la investigación y no decidan firmar el consentimiento informado.

### 3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 <b>Síndrome de Burnout</b>	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).	El Síndrome de Burnout, específicamente entre los Profesionales de Enfermería de la Unidad de Emergencia de un hospital público de Ate Vitarte, Lima, será examinado mediante un cuestionario reconocido mundialmente para evaluar su prevalencia.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización personal	Impacto emocional resultante del trabajo diario. Requiere una interacción regular con las personas tratadas.  El proceso de experimentar emociones negativas, adoptar actitudes desfavorables y exhibir las reacciones correspondientes.  La evaluación del clima laboral y el crecimiento profesional requiere que el trabajador cuente con una adecuada supervisión.	Categórica  Ordinal	Presenta (66-110 puntos)  No presenta (22-65 puntos)
V2 <b>Satisfacción Laboral</b>	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 presentan Profesionales de Enfermería de la Unidad de de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte de Lima, cuya variable será medida por medio de un cuestionario validado internacionalmente.	Trabajo en Equipo  Condiciones de trabajo  Reconocimiento Laboral	Tareas culminadas. Toma de decisiones.  Participación en la comunicación. Cooperación entre los colaboradores.  Incentivos al esfuerzo laboral. Recompensas de subordinados.	Categórica  Ordinal	Alto: 60 a 85  Medio: 35 a 59  Bajo: 0 a 34

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para recopilar datos para este estudio, se empleará una técnica de encuesta, que implica hacer preguntas pertinentes a una muestra de individuos. Este método tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de toda la población (43).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout en Enfermería**

Se tomará en cuenta como antecedente y referencia al instrumento del trabajo investigativo de Desposorio (44) quien llevó a cabo su adecuación, validación y confiabilidad en el contexto de la realidad sanitaria peruana en el año 2021. 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 en Enfermería**

Se tomará en cuenta como antecedente y referencia al instrumento del trabajo investigativo de Desposorio (44) quien llevó a cabo su adecuación, validación y confiabilidad en el contexto de la realidad sanitaria peruana en el año 2021. 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 en Enfermería**

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento el trabajo de Desposorio (44) quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional. Para la validez se sometieron a una prueba binomial (IB) con un umbral de significancia de  $\alpha=0,05$  después de que jueces expertos validaran su instrumento a nivel nacional. Se encontró además un valor de significancia  $p=001$  en la V de Aiken=1.00, lo que indica que el cuestionario es válido.

#### **Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral en Enfermería**

Se tomará en cuenta como antecedente para este instrumento el trabajo de Desposorio (44) quien llevó a cabo su ejecución en el año 2021 a nivel nacional. Para la validez se sometieron a una prueba binomial (IB) con un umbral de significancia de  $\alpha=0,05$  después de que jueces expertos validaran su instrumento a nivel nacional. Se encontró un valor de significancia  $p=001$  en la V de Aiken=1.00, lo que indica que el cuestionario es válido.

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout en Enfermería**

De acuerdo con lo reportado por Desposorio (44) en el año 2021, 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 muy confiable.

## **Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral en Enfermería**

De acuerdo con lo reportado por Desposorio (44) en el año 2021, 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 muy confiable.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El primer paso para obtener los permisos requeridos es presentar las solicitudes en la jefatura de enfermería del Servicio de Emergencias del hospital. Posteriormente, en consulta con el coordinador del área, se determinarán los cronogramas de recolección de datos y áreas específicas. El coordinador también proporcionará una lista de enfermeras que trabajan en la unidad de servicio. Se realizarán encuestas de aproximadamente 30 minutos para recopilar datos, que luego se organizarán en una hoja de cálculo de Excel, que servirá como matriz de datos.

Se utilizará SPSS versión 26 para proporcionar análisis estadístico y soporte para los datos. Se emplearán estadísticas descriptivas, incluidas frecuencias de variables y sus dimensiones, así como estadísticas inferenciales como análisis de normalidad y pruebas de hipótesis. Dada la distribución no normal de los datos, la prueba de correlación utilizará específicamente la rho de Spearman.

### **3.9. Aspectos éticos**

**Principio de autonomía:** El principio de autonomía garantiza que los profesionales implicados en el estudio tengan la libertad de elegir si participar o no, siendo plenamente respetada su decisión. Se les entregará un formulario firmado que salvaguarde su identidad e integridad como profesionales de la salud.

**Principio de beneficencia:** Para mantener el principio de caridad, los profesionales involucrados en el estudio serán debidamente informados de que el sindicato de enfermería se beneficiará de esta investigación, ya que se implementarán las medidas adecuadas para abordar los problemas destacados en el estudio.

**Principio de no maleficencia:** Las enfermeras que opten por participar en la colaboración tendrán la seguridad de que su integridad como profesionales no se verá comprometida, alineándose con el principio de no maleficencia.

**Principio de justicia:** El principio de justicia garantiza que todos los profesionales de enfermería, independientemente de sus circunstancias laborales, tengan derecho a ser tratados con amabilidad, equidad y justicia.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2024																			
	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Caracterización del título.	x	x	x	x																
Problema de indagación	x	x	x	x	x	x														
Enunciación del problema	x	x	x	x	x	x	X	x	x											
Objetivos	x	x	x	x	x	x	X	x	x											
Justificación y Demarcaciones	x	x	x	x	x	x	X	x	x											
<b>Marco teórico</b>	<b>x</b>																			
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

<b>RECURSOS MATERIALES</b>					<b>Unidad</b>	<b>Cantidades</b>	<b>Total</b>
<b>Internet</b>					120 horas	5	600
<b>Laptop</b>					1	-	2.000
<b>Lapiceros</b>					5	5	25
<b>Bond A4</b>					2	2.50	5
<b>Fotocopias</b>					200	15	300
<b>Impresiones</b>					200	15	300
<b>Anillados</b>					3	30	90
<b>Movilidad</b>					10	30	300
<b>Alimentos</b>					10	12	120
<b>Otros</b>					20	30	60
<b>TOTAL</b>							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://evistas.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. Reith T. Burnout in United States Healthcare Professionals: A Narrative Review (Burnout in United States Health Care Professionals: A Narrative Review) Cureus. [Internet] 2018 [citado 20 de Febrero del 2024]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6367114/>

7. 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](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es)
8. 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>
9. Instituto Nacional de Salud Mental. Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. MINSA [Internet] 2021 [citado 20 de Febrero del 2024]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion72/nota4/index.html>
10. 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>
11. 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>
12. Phillips D. Relaciones entre percepción de carga de trabajo, burnout, satisfacción e intención de irse en enfermeros de emergencias de dos hospitales universitarios. Revista internacional de atención sanitaria basada en evidencia. [Internet] 2020; 18 (2): 265-273. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships\\_between\\_workload\\_perception,.11.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships_between_workload_perception,.11.aspx)

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. Tello L, Pereyra J. Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería de emergencias, 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>
15. Izquierdo S. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Emergencia 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>
16. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Revista Científica EPISTEMIA [Internet] 2020 [citado 25 de Agosto del 2021] 4(1) Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
17. 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>
18. 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](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2023000100005&lng=e)

19. 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](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832017000300003).
20. 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](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)
21. 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>.
22. 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>.
23. 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](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201900030177).
24. 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://conrbo.com/index.php/conr/article/view/36>
25. 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>.
26. 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)
27. 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](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030&lng=es)
28. 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>
29. Nursing-TheoryR. Roy's adaptation model of nursing. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://nursing-theory.org/theories-and-models/roy-adaptation-model.php>

30. 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/>
31. 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>
32. 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>
33. 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>
34. 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.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es)
35. 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.](https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741)
36. 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>

37. 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/>
38. Gamboa E. J. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologíaCientífica.com, [Internet]. 2023; 12 (16). Disponible en: <https://psicolcient.me/x4kok>
39. 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](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es)
40. 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>
31. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. Revista Scientific. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119, Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
42. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. 2019; 43(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es)
43. 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>

44. 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](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

**Título:** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencia de un Hospital público de Ate Vitarte.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout se con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.</p>	<p><b>V1</b></p> <p><b>Síndrome de Burnout</b></p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a. ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?</p> <p>b. ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?</p> <p>c. ¿Cómo la dimensión realización personal del síndrome de burnout” se relaciona con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a. Identificar la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.</p> <p>b. Identificar la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.</p> <p>c. Identificar la dimensión realización personal del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un Hospital público de Ate Vitarte.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>HiE1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.</p> <p><b>HiE2:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.</p> <p><b>HiE3:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias.</p>	<p><b>V2</b></p> <p><b>Satisfacción del profesional de enfermería</b></p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento Laboral</p>	<p><b>Población:</b> 85 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><b>Variable 1:</b> Encuesta y Cuestionario.</p> <p><b>Variable 2:</b> Encuesta y Cuestionario.</p>

## Anexo 2.

### 6.2. Instrumentos

#### INSTRUMENTO 1.

#### CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERÍA

**Presentación.** ¡Hola estimados profesionales! Me gustaría solicitarle amablemente su participación en un cuestionario diseñado para recopilar información valiosa para un estudio destinado a abordar los problemas que hemos observado. El objetivo principal de esta encuesta es evaluar el nivel de síndrome de burnout que puedas estar experimentando. Tenga la seguridad de que todas sus respuestas se manejarán con la máxima confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines de investigación. Se agradece enormemente su contribución a este cuestionario.

**Instrucciones:** Revise cuidadosamente cada pregunta de esta encuesta e indique su selección colocando una marca de verificación (X) junto a la opción que crea correcta. Su total honestidad es muy apreciada.

**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
<b>Agotamiento emocional</b>					
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					
<b>Despersonalización</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
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.					
<b>Realización personal</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
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					

## INSTRUMENTO 2.

### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

Estimado participante, le extiendo un cordial saludo. Me gustaría informarle que esta encuesta se realiza únicamente por motivos académicos. Es de suma importancia que responda con total honestidad, ya que sus respuestas tienen un gran valor para este estudio. Tenga la seguridad de que cualquier información que proporcione a través de este formulario se mantendrá completamente anónima.

#### Indicaciones:

Conteste según la escala que ve a continuación:

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

Dimensiones / Ítems	Escala				
<b>Equipo de Trabajo</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
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?					
<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
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?					
<b>Reconocimiento Laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
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 : Jennifer Susan Alanya Chipana  
 Título : Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024.

---

**Propósito del estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los enfermeros de la unidad de Emergencias de un hospital público de Ate Vitarte, Lima 2024". Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Jennifer Susan Alanya Chipana*.

**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. *Jennifer Susan Alanya Chipana* [al y/o](mailto:jchipana@uw.edu.pe) 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](mailto: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.

---

## ● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2024-03-31</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2024-04-23</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-01-03</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2024-03-29</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-01-09</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%