



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:**

**LIC. JANETH ANA SOLANO ARANA**

**ASESORA:**

**MG. AVILA VARGAS - MACHUCA, JEANNETE GISELLE**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

En memoria de mis padres que me enseñaron el esfuerzo, dedicación y perseverancia para lograr objetivos y metas en mi vida personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme disfrutar la alegría

De cada logro obtenido, que son los resultados de mucho esfuerzo, constancia, perseverancia y dedicación, las cuales son los objetivos Principales para mi vida personal y profesional.

**ASESORA:**

**MG. AVILA VARGAS - MACHUCA, JEANNETE GISELLE**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

**SECRETARIO** : Mg. Uturunco Vera, Milagros Lisbeth

**VOCAL** : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

## Índice general

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general .....	vii
Índice de anexos .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
I. EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del problema .....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos .....	15
1.3 Objetivos de la investigación .....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica.....	16
1.4.2 Metodológica .....	17
1.4.3 Practica .....	17
1.5 Delimitación de la investigación .....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Recursos .....	17
II. MARCO TEORICO .....	18
2.1 Antecedentes .....	18
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	18
2.2 Bases Teóricas.....	21
2.2.1 Síndrome de Burnout .....	21

2.2.2 Satisfacción laboral .....	24
2.3 Formulación de hipótesis .....	27
2.3.1 Hipótesis general.....	27
2.3.2 Hipótesis específicas .....	27
III. METODOLOGIA .....	28
3.1 Método de la investigación .....	28
3.2 Enfoque de la investigación .....	28
3.3 Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación .....	29
3.5. Población.....	29
3.6. Variables y Operacionalización.....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.7.1. Técnica.....	32
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4 Confiabilidad .....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9. Aspectos éticos .....	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	36
4.1. Cronograma de actividades.....	36
4.2. Presupuesto .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	45

## Índice de anexos

<b>Anexo A.</b> Matriz de consistencia.....	46
<b>Anexo B.</b> Instrumentos de recolección de datos .....	48
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado.....	52

## Resumen

El efecto del COVID-19 produjo una fuerza laboral de salud a la cual se le impuso por necesidad cambios en sus funciones de cuidado y atención del paciente, lo cual provoco en muchos casos agotamiento. En consecuencia, el síndrome de burnout puede resultar del persistente alto nivel de estrés involucrado, lo que puede conducir a una baja satisfacción laboral y una alta rotación de personal. **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima. **Material y Método:** La población estará constituida por 35 enfermeros que laboran en el hospital nivel III-1 ubicado en el distrito de Comas. El estudio es de enfoque cuantitativo, el tipo es observacional y diseño correlacional-transversal. La técnica a utilizar será de finalidad aplicada , y los instrumentos que serán utilizados son el inventario de Burnout y la escala de satisfacción laboral, ambos están validados en el Perú

**Palabras claves:** Síndrome burnout, Satisfacción laboral, Unidad de Cuidados intensivos.

## **Abstract**

The effect of COVID-19 produced a health workforce that was imposed by necessity changes in its functions of care and patient care, which in many cases caused exhaustion. Consequently, burnout syndrome can result from the persistently high level of stress involved, which can lead to low job satisfaction and high staff turnover. **Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nurses working in the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima. **Material and Method:** The population will be made up of 35 nurses who work in the level III-1 hospital located in the district of Comas. The study has a quantitative approach; the type is observational and has a correlational-cross-sectional design. The technique to be used will be the survey and the instruments that will be used are the Burnout inventory and the job satisfaction scale, both are validated in Peru

**Key Words:** Burnout syndrome, Job satisfaction, Intensive Care Unit.

## **I. EL PROBLEMA**

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

En áreas dedicadas al cuidado e interacción directa con las personas, como las instituciones de salud, por ello es importante entender las conductas del profesional de salud y su relación significativa con la calidad de los servicios brindados a los usuarios. En áreas de alta dinámica de actividades como la unidad de cuidados intensivos (UCI), el enfermero se enfrenta a situaciones particulares y de estrés emocional, como el contacto constante con la muerte y el sufrimiento de los pacientes, además de la frecuente asociación de una alta carga de trabajo, jornadas extenuantes, excesivas horas de guardia, escaso reconocimiento del esfuerzo y retribución económica inadecuada; condiciones que provocan malestar físico y emocional e incidencia de enfermedades asociadas con el ambiente laboral, como el síndrome de burnout (SB). Esto también puede acompañarse de una percepción de insatisfacción para realizar sus labores (1).

A nivel global, existe una creciente preocupación sobre la satisfacción laboral (SL) del enfermero debido a la alta rotación y la carga de actividades, lo cual repercute en la calidad de la atención de los usuarios. Es vital desarrollar estrategias para incrementar la satisfacción laboral de los enfermeros porque esto tiene el potencial tanto de mejorar la percepción de los usuarios sobre la calidad de la atención como de garantizar una fuerza laboral de enfermería que esté en condiciones adecuadas para realizar su labor de cuidado (2).

El fenómeno del síndrome de burnout o agotamiento según la Organización Mundial de la Salud (OMS) los define como un síndrome que resulta de la exposición constante al estrés en el centro de trabajo que no ha sido manejado con adecuadamente (3).

Trabajar en áreas críticas como la UCI, que son servicios de alta complejidad con una gran carga de trabajo y la necesidad de brindar atención especializada para pacientes críticamente enfermos y altamente dependientes puede ser abrumador para el profesional enfermero. En consecuencia, el síndrome de burnout puede resultar del persistente alto nivel de estrés involucrado, lo que puede conducir a una baja satisfacción laboral y una alta rotación de personal (4)

En este contexto de crisis sanitaria ocasionada por la pandemia, los profesionales sanitarios de primera línea que participan directamente en la atención de los usuarios con COVID-19 corren el riesgo de desarrollar angustia psicológica y otros síntomas de salud mental. El número cada vez mayor de casos confirmados y sospechosos, la abrumadora carga de trabajo, el insuficiente equipo de protección personal, la poca cobertura de los medios de comunicación, la falta de medicamentos específicos y la sensación de recibir un apoyo inadecuado pueden contribuir a la carga mental de estos trabajadores de la salud, entre los cuales está el enfermero (5).

El efecto del COVID-19 produjo una fuerza laboral de salud a la cual se le impuso por necesidad cambios en sus funciones de cuidado y atención del paciente, lo cual provocó en muchos casos agotamiento. Asimismo, esto ha afectado de manera desproporcionada a las enfermeras que se desempeñan en primera línea en comparación con otros profesionales de la salud, por ende, todo ello ha ocasionado un efecto en la salud mental de estos empleados del cuidado y repercutido en diferentes ámbitos de sus vidas (6).

El enfermeros realizan un rol relevante en la atención en las UCI como miembros de equipos interprofesionales, donde la atención que brindan es más compleja y exigente de la que se brinda en otras partes del hospital y como consecuencia tienen más probabilidades de experimentar agotamiento o síndrome de burnout y baja satisfacción laboral de los que desempeñan labores en áreas menos exigentes (7).

Laborar en la UCI ya es una fuente de estrés en circunstancias normales. Los datos recopilados antes de la pandemia de COVID-19 revelan que los enfermeros ya sufrían

de problemas emocionales, y con la pandemia esta situación de riesgo se agudizó. El riesgo de desarrollar estrés post traumático o síndrome de burnout es mayor en las enfermeras que trabajaban en UCI que las que realizan labores en otras salas de hospital. (8).

Los trabajadores de UCI tienden a presentar mayor síndrome de burnout, lo cual se puede contrarrestar con la reducción de los conflictos intergrupales, la mejora de utilización de habilidades y el aumento de satisfacción laboral (9).

Históricamente, los profesionales sanitarios desempeñan un papel fundamental a la hora de abordar las necesidades clínicas y emocionales de los pacientes durante una pandemia. Ante ello se requiere un sistema de salud sólido para atender adecuadamente las necesidades de bienestar mental para los usuarios y el personal de salud (10).

Los enfermeros son el personal sanitario más numeroso, además de ello su versatilidad de funciones hace que copen muchos espacios en la atención en salud. Para cumplir su labor de cuidado, se le debe brindar las condiciones más adecuadas, para que así se sientan cómodas y puedan desplegar todas sus capacidades en beneficio de los usuarios. Por tanto, su satisfacción influye en el éxito organizativo y la calidad de la asistencia sanitaria (11).

Nuestro país tiene un sistema de salud mal implementado y precario en recursos de infraestructura, materiales y humanos. Durante la pandemia, los hospitales y los servicios de UCI fueron exigidos al máximo, y sus capacidades fueron desbordadas. Dicha experiencia represento una carga onerosa para el personal enfermero, que a pesar de todas las dificultades que surgen antes y durante la emergencia sanitaria, ponen todo su compromiso y esfuerzo para sacar adelante sus actividades de cuidado. Estar en servicios de primera línea y sufrir el impacto de la pandemia en todos los aspectos de la vida pudo afectar su desempeño y satisfacción con las labores de cuidado que realizan (12).

Los enfermeros que trabajan en entornos de cuidados críticos como las UCI, no tienen forma de escapar del desfile diario de pacientes gravemente enfermos con malos resultados previstos en momentos como los que estamos presenciando actualmente en esta crisis sanitaria (13).

Estos profesionales son miembros centrales del equipo de la UCI porque participan directamente en casi todos los cuidados y procedimientos ya que son responsables de monitorear la evolución y proporcionar una atención de calidad al usuario crítico y su familia. No se debe descuidar la labor de velar por su salud y el hecho de brindarles un clima y condiciones idóneas para la ejecución de sus actividades (14).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

-Determinar la relación entre el síndrome de burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

-Determinar la relación entre el síndrome de burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

-Determinar la relación entre el síndrome de burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

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

#### **1.4.1 Teórica**

En el campo de la salud, la mayoría de estudios se centra en investigar al paciente, la enfermedad o su tratamiento, pero poco se orientan a temas vinculados a la labor de los recursos humanos en salud, dentro de ellos el enfermero. El tema del síndrome de burnout y satisfacción laboral ya era tema de preocupación antes de la pandemia, pero vemos que se ha vuelto más relevante en estos tiempos de emergencia sanitaria, donde la alta demanda de atención exige un máximo esfuerzo en el profesional enfermero que labora en servicios de primera línea como las UCI. El efecto negativo de la pandemia en los trabajadores sanitarios afectó de forma indirecta las condiciones laborales y como estas repercuten en su desempeño y satisfacción por sacar adelante las actividades que le competen. Por lo señalado se justifica el desarrollo de este estudio que busca generar conocimiento actualizado sobre el tema, con lo cual se aportara al cuerpo de conocimientos de esta importante línea de investigación muchas veces relegada por priorizar temas clínicos.

### **1.4.2 Metodológica**

La investigación en desarrollo será conducida teniendo como orientación fundamental el método científico, el cual garantiza el rigor metodológico necesario para obtener resultados útiles y significativos. A través del uso de instrumentos de medición validados en nuestro medio, se busca realizar mediciones que son parte de la dinámica del proceso de investigación, que conducirá a la obtención de resultados que permitan tener un panorama más amplio del problema abordado, solo así se podrá implementar luego mejoras.

### **1.4.3 Practica**

Los resultados a los que se llegue en este estudio, deberán ser un insumo fundamental para el equipo de gestión de la UCI del hospital donde se realiza este estudio, así se podrán diseñar acciones que permitan dar las condiciones más favorables que permitan al enfermero realizar sus actividades de cuidado especializado en esta área.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El trabajo será realizado en enero del año 2022.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio será realizado en la UCI de un Hospital Nacional ubicado en Lima, específicamente en Lima-Norte. Dicho establecimiento hospitalario cuenta con una UCI, la cual fue ampliada por la pandemia para dar atención a la población de su jurisdicción. Cuenta con 35 enfermeras especialista (se amplió el número durante la pandemia por necesidad) y 15 camas UCI. Durante la segunda ola la capacidad de la UCI fue altísima y no pudo atender toda la demanda que la población exigía en este entonces.

### **1.5.3 Recursos**

Toda investigación necesita para su desarrollo recursos de logísticos y financieros, en el presente estudio, ello será gestionado y facilitado por el autor.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Jeon K, Park M. (15), en un trabajo realizado en Corea en el 2019, cuyo objetivo fue “Identificar las relaciones entre la dificultad de los cuidados al final de la vida y el malestar moral, el agotamiento y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en las UCI”. Realizaron un estudio descriptivo correlacional, mediante la técnica de encuesta con un total de 168 enfermeras con más de un año de experiencia en UCI de tres hospitales universitarios. Aplicaron cuatro instrumentos y dos de ellos fueron el agotamiento laboral y la satisfacción laboral. Los resultados muestran una media de  $3,16 \pm 0,55$  en las puntuaciones de Burnout, donde el rango fue de 0 a 6 y  $2,8 \pm 0,53$  para satisfacción laboral con un rango 0 a 4; además muestran una correlación negativa entre SL y SB ( $r = -0,42$ ,  $p = 0,001$ ).

Alzailai N. et al. (16), en su investigación desarrollada en Arabia Saudita, durante el 2021, que tuvo como objetivo “Evaluar el grado de bienestar de las enfermeras que trabajan en entornos de UCI en Arabia Saudita mediante la evaluación de sus niveles de agotamiento y satisfacción laboral, así como los factores que contribuyen a ellos”. Encontrando que las enfermeras de las UCI en Arabia Saudita presentan niveles altos (65% de 270) de burnout, respecto a la SL presentaron niveles moderados de satisfacción laboral. Se encontró que tres categorías de factores se asociaron con el agotamiento y la satisfacción laboral de enfermería: factores intrapersonales, interpersonales y extra personales.

Saeidi R, et al. (17), en Irán, durante el 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la prevalencia del agotamiento ocupacional y el grado de satisfacción labora entre los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos neonatales (UCIN)”. El estudio fue descriptivo-correlacional y transversal, aplicaron el Inventario de Malash Burnout y el Índice descriptivo del Trabajo. Participaron 30 enfermeras de UCIN de dos hospitales

públicos y privados. Hallando que la edad media fue de 37,46 años, el 60% era casado. Respecto a la satisfacción laboral hallaron una media de 219,32 en la satisfacción general resaltando la satisfacción con la naturaleza del trabajo con una media de 69,44. En el síndrome de Burnout, la dimensión realización personal obtuvo la media más alta con 30,512. No encontraron relación significativa entre SL y SB en la dimensión agotamiento emocional ( $p=0,426$ ), ni con realización personal ( $p=0,087$ ) y despersonalización ( $p=0,093$ ).

Sok S, et al. (18), en Corea de Sur, en 2020, en su investigación tuvieron como objetivo “Examinar los factores relacionados con el agotamiento, la depresión, el estrés laboral y la SL en enfermeras de UCI”. Su diseño fue descriptivo transversal. Participaron 115 enfermeras de la UCI de Hospitales de Corea del Sur. Dos de los instrumentos que utilizaron fueron el MBI y la Escala de Satisfacción Laboral. Se observó que la media de Burnout en mujeres es 64,85 (DE  $\pm 11,30$ ), mientras que en los varones la media es 54,22 (DE  $\pm 11,78$ ) y en la satisfacción laboral en el caso de las mujeres presenta una media de 62,75 (DE  $\pm 21,83$ ), mientras que en los varones la media fue 64,22 (DE  $\pm 5,91$ ). Este estudio arroja luz sobre la evidencia preliminar de que las enfermeras de la UCI tienen un mayor nivel de agotamiento en comparación con el valor medio del rango de puntuación en el MBI.

Gonderen K (19), et al. Estados Unidos, 2020, en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los niveles de síndrome de burnout, satisfacción laboral y depresión de los enfermeros de UCI de segundo y tercer nivel”. Fue un estudio correlacional que incluyó a 42 enfermeras de UCI de nivel 2 y 43 de nivel 3. El análisis fue con la prueba t, correlación de Pearson y análisis de regresión lineal múltiple. Se observa que, en el caso del Agotamiento Emocional en el segundo nivel, representa un  $27,06 \pm 7,10$ , mientras que en el tercer nivel representa un  $25,58 \pm 7,20$ . Mientras que, en Despersonalización en el segundo nivel, representa un  $11,75 \pm 4,10$ , y que en el tercer nivel representa un  $10,51 \pm 4,18$ . A su vez en Logro Personal en el segundo nivel,

representa un  $28,31 \pm 4,81$ , mientras que en el tercer nivel representa un  $29,83 \pm 5,54$ . Encontraron una correlación negativa entre la SL y el SB.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Yslado R (20), et al. En Perú, 2019, en su trabajo mencionaron como objetivo “Determinar las relaciones funcionales entre el SB y la SL de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú”. Realizaron un estudio cuantitativo, correlacional y transversal, mediante la técnica de encuesta, participaron 177 profesionales de salud. Los instrumentos que aplicaron fueron el MBI y la satisfacción laboral, ambos instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas. Encontrando a través del análisis de ecuaciones estructurales relación significativa (AGFI=0,946) y negativa (Coeficiente estructural= -0,62) entre SB y SL. En Burnout la dimensión con mayor predominio fue la despersonalización (37%=0,72/ (0,56+0,72+0,65); en cuanto a satisfacción laboral predominó los beneficios económicos. El análisis estableció una mayor frecuencia del Burnout en varones con un 26% mientras que en mujeres se encontró un 74% de frecuencia. En el caso del personal sanitario se observó que presenta una mayor frecuencia en Lic. en enfermería con un 47,5% frente a los Químicos con un 1,1% de frecuencia.

Alvarado V y Viamonte B. (21), Perú, 2020 en su investigación tuvieron como objetivo “Determinar si existe relación significativa entre SB y SL en el personal de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) DE LOS hospitales de Lima Metropolitana”. Realizó un estudio observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta estudió una muestra no probabilística de 94 participantes. Aplicó dos instrumentos fueron el Burnout (MBI) y otro para medir la SL. El 83% de los encuestados presenta un nivel moderado de Burnout y el 61,7% tiene satisfacción regular. Además de que existe una relación significativa negativa entre Síndrome Burnout y Satisfacción Laboral (Rho de Spearman = -0,642, p= 0,000). En el caso de los niveles según el género se tiene que este representa en mujeres (76,6%) y en varones (23,4 %). Mientras que en los niveles regulares de satisfacción en mujeres 45,7% y en los varones es 16%.

Huamani A. (22), Perú, 2017 en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estrés laboral y SL en enfermeras de servicios críticos de la Clínica Internacional”. Desarrolló un estudio descriptivo, no experimental de alcance correlacional, tuvo una muestra de 41 enfermeras que trabajan en las áreas críticas de UCI. Aplicó dos instrumentos los cuales fueron MBI y la Satisfacción Laboral, encontrando que el 46% de participantes presenta un nivel alto de estrés laboral, respecto a la síndrome de burnout el mayor porcentaje de satisfacción se encuentra en el nivel medio con un 76%. Además, se encontró que no existe relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral (Rho de Spearman= -0,061, p=0,705) La SL de las enfermeras en el nivel medio es 76% mientras que el estrés laboral de las enfermeras con un agotamiento emocional en el nivel medio es 39%.

Cieza M. (23), Perú, 2019 en su investigación cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de SL del profesional de enfermería en UCI del Hospital de Villa el Salvador”, ahí se realizó un estudio descriptivo, mediante la técnica de encuesta donde participaron 35 enfermeros y el instrumento que usaron fue la Escala de Satisfacción Laboral. Se encontró un nivel medio en la dimensión condiciones físicas (85,7%); beneficios laborales y/o remunerativos (71,4%); políticas administrativas (62,9%); relaciones sociales (68,6%); desarrollo personal (54,3%); desempeño de tareas (57,1%) y relación con la autoridad (82,9%).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Síndrome de Burnout**

#### **Definición**

El síndrome de burnout se define por ser un trastorno mental que se debe principalmente a la sobrecarga laboral que tiene el trabajador, es decir existe mucha tensión y una alta demanda de trabajo, lo cual es considerado un riesgo laboral porque afecta la capacidad de las personas reduciendo su calidad de vida y así mismo su desempeño laboral, ocasionando ciertas dificultades con el cumplimiento de las metas de la institución. El síndrome de burnout también es conocido como el síndrome de desgaste profesional, el cual es una

enfermedad psicológica que genera agotamiento físico y emocional en la persona, conduciéndolo a una desmotivación laboral, lo cual va afectar significativamente su desempeño y su eficacia en sus actividades rutinarias, destentando una serie de deficiencias a nivel laboral y personal (24).

### **Características**

El síndrome de burnout es un trastorno que afecta principalmente a los empleados u trabajadores con altos niveles de estrés, tensiones y preocupaciones originados por la demanda laboral excesiva, lo cual afecta significativamente su salud mental de la persona. El SB es un trastorno que se caracteriza por presentar estrés crónico, agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño laboral. Es importante enfatizar que este trastorno va influir negativamente en sus actitudes y sentimientos de la persona en el ámbito personal y laboral, logrando desinterés y desmotivación en el desempeño de sus actividades, ya que todo el tiempo la persona se sentirá cansado y fatigado. En el campo de la salud este problema de salud mental es muy frecuente y bastante común en los profesionales sanitarios, ya que estos están en frecuente interacción interpersonal con los usuarios o pacientes, lo cual es un factor que crea dificultades y limitaciones para una calidad de atención hasta incluso este es desencadenante de negligencias, consecuente a la insatisfacción laboral que siente el personal de salud (25).

### **Dimensiones**

Las dimensiones del Burnout según Maslach y Jackson son:

#### **-Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional se define por ser un sentimiento de cansancio emocional y físico que desata deficiencia y disminución del desempeño laboral, el agotamiento es un indicador de fatiga, cansancio y desmotivación por parte de los trabajadores, debido al exceso de trabajo que realizan cotidianamente, en otros términos, el agotamiento es un factor de riesgo que impacta severamente a la vitalidad y motivación y por ende la salud global de la persona, conduciéndolos a adoptar comportamientos y conductas poco adecuadas. Los

profesionales de la salud continuamente presentan un deterioro tanto físico como también psicológico, este se debe principalmente al agotamiento producto a la exigencia de su trabajo, por ello es importante resaltar que el agotamiento de niveles agudo y crónico, orilla a la persona a experimentar sentimientos de ausencia de motivación, pensamientos negativos y déficit de energía para realizar sus actividades (26).

#### -Despersonalización

La despersonalización se define por ser la desconexión de la realidad y la presencia de pensamientos irreales, este fenómeno es considerado un trastorno mental desencadenado por el agotamiento emocional y físico, también denominado síndrome del quemado. La despersonalización es una afección que se caracteriza por ser la alusión de un actitud u comportamiento frío y desinteresado, así mismo dentro de este aspecto está incluido el trato el cual es bastante distante a las demás personas, siendo el caso del personal de enfermería este es un elemento que perjudica principalmente en la calidad de atención al paciente, ya que no le brindara un trato humanizado e integral.

#### -Baja realización profesional

La baja eficacia profesional se define por ser la ineficiencia laboral, este tiene diversos factores, uno de los aspectos más comunes y frecuentes es el SB, este es un trastorno que se caracteriza por la disminución de la eficacia profesional, esta situación desencadena desmotivación, es decir la presencia de una sensación o sentimiento de desinterés y déficit de energía, lo cual genera como resultado un desempeño inadecuado, por otro lado también encontramos a la incompetencia para la resolución de los problemas laborales. Es importante resaltar que la baja eficacia profesional es un problema relacionado directamente con el agotamiento físico-emocional, producto a la alta demanda de trabajo que tiene que afrontar cotidianamente el personal de salud (27).

## **2.2.2 Satisfacción laboral**

### **Definición**

La satisfacción laboral se define por ser el nivel de agrado, de conformidad y de bienestar de una persona en relación a su centro de labores, la satisfacción se caracteriza por ser la percepción del trabajador en relación a las condiciones de trabajo, las cuales son un ambiente agradable, un trato digno y el cumplimiento de sus derechos. Los factores fundamentales en dicha evaluación son el bienestar global de la personal, la satisfacción laboral es un indicador que nos permite conocer si el empleado se siente a gusto en su trabajo, es relevante enfatizar que el personal sanitario tiene la función de brindar una atención de calidad, sin embargo, cuando hay insatisfacción esta prestación de servicios serán deficientes, lo cual afecta directamente a la recuperación del paciente. Existen aspectos que van a influir positivamente en este factor, los cuales son: buenas relaciones sociales, excelentes condiciones físicos y material y sobre todo beneficios laborales o también conocidos como incentivos remunerados (28).

### **Dimensiones**

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral según Sonia Palma son:

#### **-Condiciones físicas y materiales**

Se define por ser un conjunto de recursos materiales para obtener un buen resultado profesional, dentro de ello también encontramos a la infraestructura, lo cuales son aspecto que contribuyen positivamente en las condiciones laborales, por otro lado, ambos factores son considerados facilitadores para un buen desempeño laboral. La condición laborares son elementos fundamentales para el trabajador, ya que cada uno de ellos les va permitir desenvolverse correctamente, además le ayudara a desarrollar ampliame sus capacidades, habilidades, destrezas y competencias, es importante destacar que el bienestar físico y psicológico de los individuos es imprescindible para la satisfacción y motivación del mismo, los cuales ayudaran a fomentar las condiciones adecuadas para la eficacia laboral (29).

#### -Beneficios laborales y/o remunerativos

Se define por ser compensaciones laborales que tiene acceso un trabajador por su esfuerzo en las actividades que desempeña, los beneficios labores son considerados incentivos para lograr la motivación de sus empleados a optimizar su rendimiento, de acuerdo a estudios recientes indican que los beneficios son símbolo de felicitación y recompensa por el esfuerzo de la persona. Es importante mencionar que los incentivos económicos son mediadores de pago adicional por la labor del profesional, este factor genera un impacto positivo en las personas y por ende se sienten valorados y satisfechos con su trabajo (30).

#### -Políticas administrativas

Se define por ser el grado de lineamientos dirigidos a establecer o regular la relación laboral, es decir estas normas buscan organizar la demanda laboral, es importante que las instituciones tengas reglas para llevar a cabo un buen desempeño laboral y por ende tener como resultado eficacia y éxito profesional y laboral. Por otro lado, las políticas administrativas tienen la función de organizar de manera sistematizada las labores en beneficio y bienestar del empleado (31).

#### -Relaciones sociales

Se define por ser el nivel de competencia de una persona, en cuanto se refiere a la interrelación con los demás empleados, la relación social se caracteriza por ser relaciones interpersonales de amistad, el cual cumple una función importante para el trabajo en equipo y lograr un resultado satisfactorio. Los vínculos sociales son considerados un factor que influye de manera positiva en la buena comunicación y un ambiente laboral agradable, con el objetivo de un buen desempeño de las actividades cotidianas (32).

#### -Desarrollo personal

Se define por ser un proceso de superación personal donde intervienen aspectos fundamentales que van a permitir el desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias del trabajador para llevar a cabo un buen desempeño laboral, por otro lado, el desarrollo personal es considerado una oportunidad que posee el trabajador para demostrar su

capacidad para realizar sus actividades de forma más eficiente, así mismo este aspecto también representa a la auto realización personal (33).

#### -Desempeño de tarea

Se define por ser un indicador que permite la evaluación del desempeño de sus actividades laborales, así mismo se caracteriza por ser la calidad de servicio que realiza el empleado, en este aspecto interviene elementos fundamentales que van a influir positivamente en su buen desempeño laboral, estos son los siguientes: conocimiento y manejo de las sus actividades, ética profesional, habilidades y competencia laboral y capacidad de relación interpersonal (34).

#### -Relaciones con la autoridad

Se define por ser la relación entre el empleado y el jefe, el cual este va valorar la calidad de desempeño laboral que realiza la persona, este aspecto juega un rol fundamental en este aspecto, ya que ayudara a mejorar y establecer una relación horizontal con los trabajadores. La relación con la autoridad también se refiere a la buena relación interpersonal entre empleado y el jefe, lo cual permitirá un ambiente laboral adecuado y éxito profesional (35).

### **2.2.3 Unidad de Cuidados Intensivos - UCI**

#### **Definición**

La UCI, es un área donde brinda cuidados altamente especializados a pacientes en cuadros críticos, este es un espacio que está compuesto por personal capacitado para brindar atención multidisciplinaria y al mismo tiempo garantizar calidad, seguridad y eficiencia aquellos pacientes susceptibles. Por otro lado, esta unidad es un ambiente completamente estéril, además es importante destacar que la UCI tiene una relación directa con los todos los servicios del establecimiento de salud (36).

#### **Rol del enfermero en UCI**

El profesional de enfermería en UCI, cumple con un rol fundamental e imprescindible en el manejo y cuidado al paciente que se encuentran en un estado crítico, por ello estos profesionales de la salud está altamente especializados para brindar un cuidado humanizado

y especializado. La enfermera en esta área tiene que cumplir con un conjunto de cualidades que le va a permitir desenvolverse satisfactoriamente en su ambiente laboral, los cuales son los siguientes: manejo de conocimientos científicos sobre para identificar las emergencias y actuar de forma inmediata con completa autonomía y en coordinación con el equipo de profesionales sanitarios. Es relevante resaltar que el quehacer de enfermería o también conocido como las intervenciones están enfocadas en un cuidado integral del paciente y valorando los aspectos psicosociales o las necesidades de la familia (37).

#### **2.2.4 Teoría de enfermería**

En el presente trabajo de investigación la teoría de Watson sobre ciencia de la asistencia y la inteligencia emocional, se relaciona directamente con el tema abordado, ya que Jean Watson enfatiza el cuidado de la inteligencia emocional, el cual este debe de estar en completa armonía entre el ambiente, el cuerpo y el alma, ello se interpreta como la satisfacción y el confort de la persona en su ambiente de trabajo, el cual no debe de ser saturado ni abrumado con actividades laborales, para lograr la armonía y el equilibrio que necesita, en este caso el profesional de la salud para realizar buen desempeño laboral y desarrollar su inteligencia emocional (38).

### **2.3 Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

-Existe relación significativa entre síndrome de burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

-Existe relación significativa entre síndrome de burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

-Existe relación significativa entre síndrome de burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

### **III. METODOLOGIA**

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

El método a utilizarse en esta investigación será el hipotético-deductivo, siendo el método por esencia de las ciencias naturales. Estos estudios parten por el planteamiento de hipótesis las cuales deben ser verificadas, por procedimientos lógicos-deductivos, que reducen dichos planteamientos generales a cuestiones más específicas. Los resultados que se obtienen son producto de la comprobación empírica de los enunciados iniciales que pueden ser aceptados o refutados. Este método llega a conclusiones específicas a partir de cuerpos de conocimientos más generales (53).

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

El método asumido en el actual estudio es el enfoque cuantitativo, debido a que el problema a investigarse en este estudio será medido a través de instrumentos de medición que buscan obtener las magnitudes del mismo, y los datos recolectados se han previsto analizarse mediante procedimientos estadísticos (39).

#### **3.3 Tipo de investigación**

El trabajo según su utilidad es de tipo observacional. Este estudio se va a caracterizar por generar nuevos conocimientos que dan mayor solidez a un constructo teórico ya existente. Los hallazgos de toda investigación, se constituyen en insumo clave empleado por las investigaciones que buscan aportar en lo práctico.

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

El estudio será de diseño correlacional-transversal, y es transversal ya que la cuantificación de ambas variables se hará en un solo momento en todo el tiempo que dure la investigación. La investigación a ser desarrollada presenta dos variables principales, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, las cuales, según el alcance del estudio, se buscará establecer los tipos de relaciones entre ellas. (40). El presente estudio de investigación será de finalidad aplicada ya que esta investigación se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica.

### **3.5. Población**

La población en esta investigación es finita, estará compuesta por todo el personal de enfermería que labora en la UCI del hospital nivel III-1 en Comas, que en total son 35.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que laboren y realicen turnos regulares (150 horas mensuales) en el servicio.
- Enfermeros que deseen participar de manera voluntaria en la presente investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros con licencia o descanso médico.
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado.

**Muestra:** En este estudio no se realizará la muestra, porque se trabajará con toda la población.

### 3.6. Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

**Definición operacional:** Es la cronificación del estrés laboral que provoca una sensación de agotamiento generalizado que se da en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, el cual va presentar cansancio emocional, despersonalización o tratamiento cínico y actitud negativa hacia los clientes, y una baja realización personal, ello será medido con el Inventario Maslach Burnout Inventory y valorado como alto, medio y bajo.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)	
☼ Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Cansancio emocional.</li> <li>*Sentimientos de desesperanza y desinterés.</li> <li>*Agotamiento físico.</li> <li>*Actitudes negativas hacia el trabajo.</li> </ul>	Ordinal	Bajo (0-10)	Global
			Moderado (11-20)	Bajo: 0-18
			Alto (21-30)	Medio: 19-26
☼ Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Respuesta negativa hacia uno mismo.</li> <li>*Trato impersonal.</li> <li>*Actitudes negativas con los demás.</li> <li>*Falta de preocupación por los demás.</li> </ul>		Bajo (0- 8)	Alto: 27-54
			Moderado (9-16)	
			Alto (17-24)	
☼ Baja realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Auto concepto.</li> <li>*Respuesta negativa al trabajo.</li> <li>*Sentimientos de escasa competencia profesional.</li> </ul>		Bajo (0-12)	
			Moderado (13-24)	
			Alto (24-36)	

## Variable 2: Satisfacción laboral

**Definición operacional:** Es entendida como una reacción de tipo afectiva que se da en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, al contrastar la realidad laboral experimentada con las expectativas relacionadas a dicha realidad, lo cual se expresa en condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad, el cual será medido con la Escala de Satisfacción Laboral y valorado como satisfacción alta, parcial y alta.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
❖ Condiciones Físicas y/o materiales	-Distribución física del área de trabajo		-Alta satisfacción (168 a más)
❖ Beneficios Laborales y/o Remunerativos	-Presencia de beneficios y reconocimientos.		-Parcial satisfacción (149-167)
❖ Políticas Administrativas	-Concordancia entre lo que se recibe y visión de la institución. -Sensación positiva en relación a la institución		-Regular (112-148)
❖ Relaciones Interpersonales	-Ambiente social adecuado para desarrollar actividades (trabajo en grupo, respeto, etc.)	ordinal	-Parcial insatisfacción (93-111) -Alta insatisfacción (0-92)
❖ Desarrollo Personal	-Trabajo permite desarrollo personal (comodidad, buen ambiente laboral)		
❖ Desempeño de Tarea	-Cumplimiento de labores con responsabilidad		
❖ Relación con la Autoridad	-Disposición de la jefatura es adecuada. -Importancia de la relación con la jefatura para las funciones desempeñadas -Las jefaturas valoran el esfuerzo y la labor desempeñada.		

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

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica a utilizarse en la presente investigación será la encuesta de finalidad aplicada que busca generar conocimiento con aplicación directa a los problemas, ello debido a que esta investigación de corte cuantitativo. La encuesta es una técnica de procedimientos estandarizados que permite obtener los datos de manera simultánea y relativamente rápida. Esta técnica permite identificar percepciones o preferencias de una población determinada sobre temas de interés (39).

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

En este trabajo se utilizarán dos instrumentos de recolección de datos, uno para valorar el burnout y otro para la satisfacción laboral.

#### **Inventario de Burnout**

El inventario de burnout o Maslach Burnout Inventory (MBI), fue diseñado por Maslach-Jackson en 1981 (41), y desde ahí se ha difundido ampliamente, siendo bien recibido por la comunidad académica debido a sus buenas propiedades psicométricas. El personal clínico-asistencial lo emplea ampliamente para valorar el burnout en escenarios laborales, específicamente en trabajadores que se relaciona o interactúan constantemente con personas en su actividad cotidiana. Es un instrumento que puede aplicarse como autoinforme. El burnout es una variable que se estructura en 3 dimensiones-factores, es decir es un constructo tridimensional, que presenta agotamiento emocional-despersonalización-falta de logros personales, en general este mal emocional puede afectar el desempeño y es causa de ausentismo en el trabajo (42). El inventario MBI presenta 22 ítems, cuyas respuestas son tipo Likert con 7 posibilidades de respuesta, que van de 0=nunca a 6=diariamente. Cuando el puntaje final valorativo es mayor, más será el burnout en los trabajadores evaluados. A continuación la escala valorativa por dimensión y global (43).

<b>DIMENSIONES</b>			
Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Falta de logros personales
Bajo (0-30 pts.)	Bajo (0-10)	Bajo (0- 8)	Bajo (0-12)
Moderado (31- 60 pts.)	Moderado (11- 20)	Moderado (9-16)	Moderado (13- 24)
Alto (61-90 pts.)	Alto (21- 30)	Alto (17-24)	Alto (24-36)

### **Escala de satisfacción laboral**

Fue diseñada por Sonia Palma de Perú, en el año 1999. Dicho instrumento está basado en el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo que va remarcar el vínculo que se da en la práctica laboral expectativas- recompensas, visto desde los diferentes ángulos de la actividad laboral. La satisfacción laboral expresa resultados de tipo organizacionales. Este instrumento de medición tuvo buena aceptación, debido a su validez y confiabilidad encontradas en diversos estudios donde fueron utilizados. La versión modificada del instrumento fue realizada por Alfaro Ronald, et al. Esta presenta 36 ítems y 7 dimensiones o áreas originales que son: Condiciones físicas y o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad. Los valores finales expresados en la valoración final del instrumento son: alta satisfacción, parcial satisfacción, regular, parcial insatisfacción y alta insatisfacción (44).

Alta satisfacción (AS)	Parcial satisfacción (PS)	Regular (R)	Parcial insatisfacción (PI)	Alta insatisfacción (AI)
---------------------------	---------------------------------	----------------	-----------------------------------	-----------------------------

Condiciones físicas/materiales	Beneficios laborales	Políticas administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal
AI (0-10)	AI (0-6)	AI (0-10)	AI (0-9)	AI (0-13)
PI (11-14)	PI (7-8)	PI (11-14)	PI (10-11)	PI (14-18)
R (15-19)	R (9-14)	R (15-19)	R (12-16)	R (19-25)
PS (20-22)	PS (15-17)	PS (20-22)	PS (17-18)	PS (26-28)
AS (23-+)	AS (18-+)	AS (23-+)	AS (19-+)	AS (29-+)

Desempeño de tarea	Relación con la autoridad	Satisfacción Laboral
AI (0-13)	AI (0-13)	AI (0-92)
PI (14-19)	PI (14-18)	PI (93-111)
R (20-25)	R (19-24)	R (112-148)

PS (26-28)	PS (25-28)	PS (149-167)
AS (29-+)	AS (29-+)	AS (168-+)

### 3.7.3. Validación

El inventario de Burnout fue validado por Párraga a nuestra realidad quien utilizó la prueba binomial-juicio de expertos, que dio como resultado un puntaje p menor a 0.05, lo cual confirmo la concordancia significativa en dicha prueba (45) .

La escala de satisfacción laboral fue validada por Sonia Palma a nuestra realidad. La prueba KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) dio un resultado de 0,852, lo cual confirma la validez (44).

### 3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del inventario MBI fue calcula para nuestra realidad por Valdera cuyo alfa de Cronbach salió 0,791 (46). La escala de satisfacción laboral es confiable, la fiabilidad fue calculada por Sonia Palma a través del alfa de Cronbach que dio un valor de 0,79 (44).

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

La recolección de datos se realizará a través de un formulario de google form, el cual se enviará a las enfermeras del servicio mediante un link para que puedan completarlo.

Al ser un estudio cuantitativo y a la vez correlacional según su alcance, para el análisis de la información recolectada de emplear la estadística de tipo descriptiva. El programa estadístico SPSS 25 será de utilidad ya que a través de sus funciones se podrá calcular los datos sociodemográficos, valorar las variables principales y realizar las pruebas de hipótesis. Para las pruebas de hipótesis se emplearán pruebas paramétricas o no paramétricas de acuerdo a la distribución de los datos recolectados.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente estudio es parte del área de ciencias de la salud, e involucra como participantes a seres humanos, que en este caso específico son enfermeros que trabajan en el servicio de UCI. Por lo señalado, estos tipos de estudio deben tener una orientación ética adecuada, que los conduzca por la senda de la transparencia de los procesos y el respeto de los participantes, que implique tenerlos debidamente informados para que así decidan autónomamente querer ser parte del estudio. El Reporte Belmont (47) y sus principios bioéticos tales como:

**Principio de Autonomía:** Los participantes tienen que participar voluntariamente, también firmar un consentimiento informado.

**Principio de beneficencia:** Se tendrá en cuenta que con los hallazgos que se obtengan del estudio, se generaran mejoras para el personal de enfermería teniendo en cuenta que se podrá informar a la jefa de servicio.

**Principio de no maleficencia:** No se generará ningún daño en los participantes del estudio

**Principio de justicia:** Los participantes tendrán un trato igualitario sin preferencias

El presente proyecto será enviado al comité de ética de la Universidad Norbert Wiener para su respectiva evaluación.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021/2022											
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Identificación de problema												
-Búsqueda de información bibliográfica												
-Elaboración de la situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes												
-Desarrollar la importancia y justificación de la investigación												
-Realizar los objetivos generales y específicos de la investigación												
-Elaborar enfoque y diseño de investigación												
-Elaborar población, muestra y muestreo												
-Desarrollar las técnicas e instrumentos de recolección de datos												
-Realizar los aspectos bioéticos												
-Desarrollar la parte de métodos de análisis de información												
-Elaborar aspectos administrativos del estudio												
-Elaboración de los anexos												
-Aprobación del proyecto												
-Trabajo de campo												
-Redacción del versión previa												
-Sustentación												

## 4.2. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Digitador	380.00	1	380.00
Estadístico	250.00	1	250.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	3000.00	1	3000.00
USB	40.00	1	40.00
Impresión	1.00	30	15.00
SERVICIOS			
Movilidad	30.00	5	120.00
Refrigerio	25.00	5	100.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros	200.00	1	200.00
TOTAL	4296	43	4105

## REFERENCIAS

1. Quijada-Martínez P, Cedeño-Idrogo I, Terán-Ángel G. Quality Of Professional Life And Burnout Of The Nursing Staff At An Intensive Care Unit In Venezuela. Invest Educ Enferm. [revista en Internet] 2021 [acceso 15 de julio de 2021]; 39(2): e08. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8253524/pdf/2216-0280-iee-39-02-e08.pdf>
2. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. Int J Nurs Stud. [revista en Internet] 2019 [acceso 3 de diciembre de 2021]; 94: 21-31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30928718/>
3. World Health Organization. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases [sede Web]. Ginebra-Suiza: OMS; 2019 [actualizado en mayo de 2019; acceso en diciembre de 2021]. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
4. Alharbi H, Alshehry A. Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: A cross-sectional study. Ann Saudi Med. [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 39(1): 48-55. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6464677/>
5. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. JAMA Netw open [Internet]. 2020;3(3):e203976. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7090843/>
6. Sanghera J, Pattani N, Hashmi Y, Varley K, Cheruvu M, Bradley A. The impact of SARS-CoV-2 on the mental health of healthcare workers in a hospital setting-A Systematic Review. J Occup Health. [revista en Internet] 2020 [acceso 3 de noviembre de 2021]; 62(1): e12175. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33131192/>
7. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. Nursing Open [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de noviembre de 2021]; 8(5): 2331-2344. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33760366/>

8. Stocchetti N, Segre G, Zanier E, Zanetti M, Campi R, Scarpellini F, et al. Burnout in intensive care unit workers during the second wave of the covid-19 pandemic: A single center cross-sectional Italian study. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 17 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8201217/pdf/ijerph-18-06102.pdf>
9. Elshaer N, Moustafa M, Aiad M, Ramadan M. Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine* [revista en Internet] 2018 [acceso 5 de noviembre de 2021]; 54(3): 273-277. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2090506817301057>
10. Ali S, Shah J, Talib Z. COVID-19 and mental well-being of nurses in a tertiary facility in Kenya. *PLoS ONE* [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 16(7): 1-10. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0254074>
11. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction challenges of nurses in the intensive care unit: A qualitative study. *Risk Management and Healthcare Policy* [revista en Internet] 2019 [acceso 10 de noviembre de 2021]; 12: 233-242. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6859118/>
12. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [revista en Internet] 2020 [acceso 3 de julio de 2021]; 19(3): 479-506. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en\\_1695-6141-eg-19-59-479.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en_1695-6141-eg-19-59-479.pdf)
13. Alharbi J, Jackson D, Usher K. The potential for COVID-19 to contribute to compassion fatigue in critical care nurses. *Journal of Clinical Nursing* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 29(15-16): 2762-2764. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32344460/>
14. Ervin J, Kahn J, Cohen T, Weingart L. Teamwork in the intensive care unit. *American Psychologist* [revista en Internet] 2018 [acceso 22 de agosto de 2020]; 73(4): 468-477. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6662208/pdf/nihms-1038414.pdf>
15. Jeon K, Park M. Relationship of ICU Nurses' Difficulties in End-of-Life Care to Moral

- Distress, Burnout and Job Satisfaction. *J Korean Acad Nurs Adm.* [revista en Internet] 2019 [acceso 3 de noviembre de 2021]; 25(1): 42-51. Disponible en: <https://synapse.koreamed.org/articles/1115964>
16. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nurs Open.* [revista en Internet] 2021 [acceso 3 de noviembre de 2021]; 8(5): 2331–2344. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8363385/pdf/NOP2-8-2331.pdf>
  17. Saeidi R, Izanloo A, Izanlou S. A study of the relationship between job satisfaction and burnout among neonatal intensive care unit staff. *Revista Iraní de Neonatología IJN.* [revista en Internet] 2020 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 11(1): 67-70. Disponible en: [http://eprints.mums.ac.ir/12828/1/IJN\\_Volume\\_11\\_Issue\\_1\\_Pages\\_67-70.pdf](http://eprints.mums.ac.ir/12828/1/IJN_Volume_11_Issue_1_Pages_67-70.pdf)
  18. Sok S, Sim H, Han B, Park SJ. Burnout and related factors of nurses caring for dnr patients in intensive care units, south korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* [revista en Internet] 2020 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 17(23): 1-12. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/23/8899>
  19. Gonderen K, Yucens B. Job satisfaction, burnout, and depression in nurses working in level 2 and level 3 intensive care units. *Annals of Medical Research.* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2020]; 27(10): 2688–2694. Disponible en: <https://annalsmedres.org/index.php/aomr/article/view/995>
  20. Fonseca VMV, Pasos JCG, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz. Med.* [revista en Internet] 2019 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 19(4): 41-49. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext)
  21. Alvarado-Yufra V, Viamonte-Calla B. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la UCI en Lima Metropolitana [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana la Unión; 2020 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  22. Huamani Cuba A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios

- críticos de la Clínica Internacional sede Lima Agosto-Noviembre 2017. [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11980/Huamani\\_CAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11980/Huamani_CAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Cienza M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencias Villa El Salvador. [tesis segunda especialidad]. Lima-Perú: Universidad San Martín de Porres; 2019 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza\\_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  24. De la Fuente E, Pradas L, González C, Velando A, Martos M, Gómez J, et al. Burnout Syndrome in Paediatric Nurses: A Multi- Centre Study. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 18(3):1324. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33535707/>
  25. Czeglédi E, Tandari M. Characteristics and prevention of burnout syndrome among nurses. *Orv Hetil*. [revista en Internet] 2019 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 160(1): 12-19. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30599782/>
  26. Choi B, Kim J, Lee D, Paik J, Lee B, Lee J, et al. Factors Associated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Investig* [revista en Internet] 2018 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 15(7): 670–676. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6056702/>
  27. Jun J, Ojemeni M, Kalamani R, Tong J, Crecelius M. Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *Int J Nurs Stud*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 119: 103933. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33901940/>
  28. Specchia M, Cozzolino M, Carin E, Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 18(4): 1552. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33562016/>
  29. McGilton K, Stewart S, Bethell J, Chu C, Mateos J, Pastells R, et al. Factors Influencing Nurse Assistants' Job Satisfaction in Nursing Homes in Canada and Spain:

- A Comparison of Two Cross-Sectional Observational Studies. *J Appl Gerontol*. [revista en Internet] 2020 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 2020: 733464820980567. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33353479/>
30. Ray T, Pana R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 18(6): 3254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33801122/>
  31. Mohammed H, AbdAllah R, Mohammed R. Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behaviour. *Nurs Manag (Harrow)*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 28(5): 19-25. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34227376/>
  32. Eun H, Hyun S. The Influence of Social Support on the Relationship between Emotional Demands and Health of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basel)*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 9(2): 115. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33498995/>
  33. Rasmussen P, Henderson A, McCallum J, Andrew N. Professional identity in nursing: A mixed method research study. *Nurse Educ Pract*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 52: 103039. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33823376/>
  34. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 6 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34151505/>
  35. Kostich K, Lasiter S, Duffy J, George V. The Relationship Between Staff Nurses' Perceptions of Nurse Manager Caring Behaviors and Patient Experience: A Correlational Study. *J Nurs Adm*. [revista en Internet] 2021 [acceso 7 de diciembre de 2021]; 51(9): 468-473. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30028814/>
  36. Minton C, Batten L, Best A. The long-term ICU patient: Which definition?. *J Clin Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 11 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34723410/>
  37. Gabbard E, Klein D, Vollman K, Chamblee T, Soltis L. Clinical Nurse Specialist: A Critical Member of the ICU Team. *Crit Care Med*. [revista en Internet] 2021 [acceso 11

- de diciembre de 2021]; 49(6): 634-641. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34011837/>
38. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista Cubana de enfermería [revista en Internet]* 2015 [acceso 11 de diciembre de 2021]; 31(3): 1-11. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
  39. Ñaupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5ª ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
  40. Grove S, Gray J. Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 7ª ed. Madrid- España: Elsevier; 2019. 520 p.
  41. Bresó E, Salanova M, Schaufeli W, Nogareda C. Síndrome de estar quemado por el trabajo «Burnout» (III): Instrumento de medición [Internet]. Disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/272.pdf>
  42. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior [revista en Internet]* 1981 [acceso 10 de julio de 2021]; 2(2): 99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
  43. Alvares M, Thomaz E, Lamy Z, Nina R, Pereira M, Garcia J. Burnout syndrome among healthcare professionals in intensive care units: A cross-sectional population-based study. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva [revista en Internet]* 2020 [acceso 13 de julio de 2021]; 32(2): 251-260. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32667434/>
  44. Palma S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología. [revista]* 1999 [acceso 4 de diciembre de 2021]; 9(1): 27-34.
  45. Párraga M. Nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo, noviembre-diciembre [tesis especialidad]. Lima-Perú: UNMSM; 2008 [Internet]. 2008. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14401/Parraga\\_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14401/Parraga_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

46. Valdera L. Relación entre dimensiones del Burnout y calidad de sueño en licenciados y técnicos de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016 [Internet]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/483/Relación entre dimensiones del Burnout y calidad de sueño en licenciados y técnicos de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/483/Relación%20entre%20dimensiones%20del%20Burnout%20y%20calidad%20de%20sue%C3%B1o%20en%20licenciados%20y%20t%C3%A9cnicos%20de%20enfermer%C3%ADa%20de%20una%20cl%C3%ADnica%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
47. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research [Internet]. Estados Unidos; 1979. p. 1-10. Disponible en: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de burnout en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en enfermeros que laboran en</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p> <p>Determinar la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p> <p>Determinar la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p> <p>Determinar el nivel de burnout en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en enfermeros que laboran en</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> -Existe relación significativa entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima -Existe relación significativa entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima -Existe relación significativa entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima</p>	<p>V1: Burnout</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p> <p>Condiciones Físicas y/o Confort</p> <p>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p> <p>Políticas Administrativas Relaciones Interpersonales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desempeño de Tarea</p> <p>Relación con la Autoridad</p>	<p>*El método utilizado en este estudio es el hipotético – deductivo.</p> <p>*La presente investigación será realizada teniendo en cuenta los procedimientos del enfoque cuantitativo, debido a que se recolectará datos haciendo uso de instrumentos de medición cuantitativos.</p> <p>*El tipo de investigación en este estudio es la observacional.</p> <p>*El diseño metodológico del estudio es correlacional y transversal.</p>

la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima?	la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.			
----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	--	--	--

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

#### I.- PRESENTACIÓN

Buenas tardes, soy licenciada en enfermería y estoy realizando una investigación cuyo objetivo es determinar el agotamiento en el personal de enfermería. Solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas.

#### II. INSTRUCCIONES:

Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad jerarquiza las terminaciones de cada pregunta, para esto debe marcar con un aspa (X) la alternativa que ajuste a su situación.

#### Aspectos Sociodemográficos

Edad: \_\_\_\_ años

Sexo:  Femenino  Masculino

Estado Civil:  Soltero(a)  Casado  Conviviente  Divorciado(a)

Viudo(a)

Condición laboral: Contratada  Nombrada

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

1 años  5 años  10 años  15 años

Labor en otras instituciones (años): \_\_\_\_\_

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

1-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo								
2-Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío								
3-Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado								
4-Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes								
5-Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si								

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

## Instrumento de satisfacción laboral (SL-SPC)

### PRESENTACIÓN

Buenas tardes, soy egresada de la especialidad de UCI, de la Universidad Privada Norbert Wiener, donde estoy desarrollando un estudio sobre el Síndrome de burnout en el personal de enfermería de la UCI, por esta razón les pido su colaboración para el llenado de este instrumento. Además, comunicarle que los datos que usted coloque en este instrumento serán de carácter confidencial y para el uso exclusivo de este trabajo.

### INSTRUCCIONES:

Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad teniendo en cuenta las siguientes alternativas. Marque con un aspa la alternativa que crea pertinente.

### CUESTIONARIO “SATISFACCIÓN LABORAL”

\*Total, acuerdo (TA) \*Acuerdo (A) \*Indeciso (I) \*En desacuerdo (D) \*Total desacuerdo (TD)

	TA	A	I	D	TD
1-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3-El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5-La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6-Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7-Me siento mal con lo que hago.					
8-Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9-Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10-Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11-Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12-Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13-El ambiente donde trabajo es confortable.					
14-Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15-La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16-Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17-Me disgusta mi horario.					
18-Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

20-Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21-La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22-Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23-El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24-La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25-Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26-Mi trabajo me aburre.					
27-La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28-En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29-Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30-Me gusta el trabajo que realizo.					
31-No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
32-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33-No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34-Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35-Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36-Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por participar

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar a la presente investigación. Antes de decidir si forma parte o no de ella, debe enterarse y conocer cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Burnout y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en enfermeros de un Hospital de Lima

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de ver los resultados de del estudio lo cual le puede ser útil para su persona y su desempeño profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** No existe ningún riesgo.

**Costo por participar:** Ser parte del estudio no implica hacer algún costo para usted.

**Confidencialidad:** La información que usted brinde estará protegida, se resguardara el anonimato suyo por siempre.

**Renuncia:** Usted puede decidir retirarse del estudio cuando lo desee, aquello no será causa de pena o sanción alguna

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese dudas o consultas durante el desarrollo de la investigación, puede dirigirse a Lic. Janeth Ana Solano Arana (telef: 982096786; correo: ajaneth1722hotmail.com), quien soy la responsable del estudio.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al área de 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.

**Participación voluntaria:**

Su involucramiento en esta investigación es voluntario y puede expresar querer ya ser parte de ella cuando lo crea necesario.

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas de forma satisfactoria, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar ser parte en el estudio y que finalmente acepto voluntariamente seguir siendo parte de él.

Acepto participar

No acepto participar

Lima, 22 de enero de 2022

