



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Tesis

**“Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del
personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital
Público de Lima 2023”**

Para optar el Título Profesional de:
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

AUTORA: Justo Cipriano, Katery Dolly
código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4713-8547>

LIMA – PERÚ

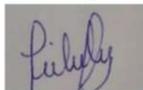
2023

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

Yo, ... **KATERY DOLLY JUSTO CIPRIANO** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA 2023**Asesorado por el docente: Mg. Jaime Alberto Mori CastroDNI ... 07537045 <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de ...20(veinte) % con código ____ oid:14912:251646536 ____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1

KATERY DOLLY JUSTO CIPRIANO Nombres y apellidos del Egresado

DNI:70918296

.....
 Firma de autor 2

DNI:



.....
 Firma

Mg. Jaime Alberto Mori Castro

DNI: 07537045

Lima, ...08...de.....agosto de.....2023.....

Tesis:

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN
HOSPITAL PUBLICO DE LIMA 2023”**

Línea de investigación

**Salud y bienestar (enfermedades y factores de riesgos
ocupacionales)**

Asesor

DR. JAIME ALBERTO MORI CASTRO

código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mi Dios todo poderoso porque nunca me ha abandonado, por A mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado seguir adelante en los momentos difíciles. A mi padre que siempre estuvo a mi lado guiándome e iluminándome para seguir adelante con mis proyectos. Ellos fueron el motor y motivo para culminar mi meta.

AGRADECIMIENTO

Los todos los docentes de la Universidad Norbert Wiener por haberme brindado sus sabios conocimientos durante todo este proceso de aprendizaje, mi principal agradecimiento a "Dios quién me ha guiado, me ha dado la fortaleza para seguir adelante, a mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPITULO I. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
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. Limitaciones.....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Base Teórica	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21

CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de investigación.....	23
3.2. Enfoque de investigación.....	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.6.1. Variables de estudio	25
3.6.2. Operacionalización de variables	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica de recolección de datos.....	27
3.7.2. Instrumento de la recolección de datos	27
3.7.3. Validez y confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos éticos.....	29
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	31
4.1. Resultados.....	31
4.2. Análisis descriptivo de resultados.....	31
4.3. Discusión de resultados	41
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	44
5.1. Conclusiones.....	44
5.2. Recomendaciones.....	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55
Anexo 1. Matriz de consistencia	56

Anexo 2: Instrumentos.....57

Anexo 3: Consentimiento Informado60

RESUMEN

Objetivo: Analizar la relación del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023. **Metodología:** Se desarrolló enfoque de estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; la población es conformada por el personal de enfermería (60 personas) del servicio de emergencia del Hospital de Lima. No se halló muestra, debido a que se trabajó con toda la población. Resultados. La dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, es alto agotamiento emocional con baja satisfacción laboral en 31.7%, relacionándose en 49%. La dimensión despersonalización del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, hay alta despersonalización con baja satisfacción laboral en 28.3%, relacionándose en 55%. La dimensión realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, hay media realización personal con baja satisfacción laboral en 28.3% y una alta realización personal con media satisfacción laboral en 28.3%, relacionándose en 51%. En el objetivo general, hay alto síndrome de burnout con baja satisfacción laboral en 30%, se relacionan en 70%.

Palabras claves: **Síndrome de burnout, satisfacción laboral, personal de enfermería.**

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between Burnout Syndrome and the job satisfaction of the nursing staff of the Emergency Service of a Public Hospital in Lima 2023. **Methodology:** A quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional study approach was developed. The population is made up of nursing staff (60 people) from the emergency service of the Hospital de Lima. No sample was found, because we worked with the entire population. **Results.** The emotional exhaustion dimension of burnout syndrome with job satisfaction is high emotional exhaustion with low job satisfaction in 31.7%, relating to 49%. The depersonalization dimension of burnout syndrome with job satisfaction, there is high depersonalization with low job satisfaction in 28.3%, relating to 55%. The personal fulfillment dimension of burnout syndrome with job satisfaction, there is average personal fulfillment with low job satisfaction at 28.3% and high personal fulfillment with average job satisfaction at 28.3%, relating to 51%. In the general objective, there is high burnout syndrome with low job satisfaction in 30%, they are related in 70%.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, nursing staff.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout se describe como el agotamiento emocional, mental y físico relacionado con el lugar de trabajo, generalmente causado por un estrés crónico que no se controla adecuadamente (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce el síndrome de agotamiento como una enfermedad o "síndrome de agotamiento", es incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD-11) en enero de 2022. Hay estudios donde hacen referencia que este síndrome existe en varios países (2).

El estrés es un problema grave que afecta a todos los trabajadores de diferentes campos laborales, pero fundamentalmente a los trabajadores del sector la salud, porque se considera que son empleados que han estado bajo constante estrés en los últimos años, lo que lleva a problemas de fatiga y efectos en la salud física (3).

En América Latina, los trabajadores de la salud de once países reportaron síntomas depresivos, pensamientos suicidas y condiciones psicológicas, según los resultados del informe sobre COVID-19 SUDDY (HÉROES), entre 14 y 22% de los trabajadores encuestados, en el 2020, experimentó síntomas de depresión, mientras que entre el 5% y el 15% pensó en el suicidio (4).

Años antes del Covid-19, México era conocido como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de trabajadores mexicanos padecía la afección, superando los niveles encontrados en China (73%) y Estados Unidos (59%). Después de la pandemia, este problema se ha agravado, ya que los trabajadores de la salud son considerados un grupo especialmente vulnerable. En 2016, entre 25% y 33% de personas que trabajaban en cuidados

intensivos en todo el mundo sufrían agotamiento, y 51% reportó agotamiento severo cuando llegó la pandemia, según la revista médica británica “The Lancet y en Estados Unidos”. Así mismo según el "Informe de agotamiento médico", se reportaron 13.000 médicos que referían tener pensamientos suicidas (5).

En Argentina, el Conicet, junto con Universidades de Buenos Aires (UBA), Adventista del Plata (UAP), Australis (UA) y Ciencias Sociales y Económicas (UCES), conformaron el Grupo de Investigación en Salud GPS dedicado a la investigación detallada. análisis de la conducta y el estado psicológico mediante un estudio longitudinal. La primera edición del informe, que recogió 809 casos entre el 6 y 15 de abril, y una actualización con más de 2.000 casos, unos 90.000 casos. Trabajadores de salud en el país admitieron experimentar tristeza y ansiedad porque estaban preocupados por contagiar a un familiar con coronavirus (6).

Entonces cuando llegó el Covid.19, las enfermeras estaban bajo un estrés constante, el 82% de esta población expresó sentimientos como la incapacidad de controlar sus pensamientos, el 90% de situaciones podrían exceder sus capacidades, el 88% experimenta estrés, también el 69% admite que se encuentran bajo estrés laboral, puede considerarse un síndrome que ha aumentado en 7 puntos porcentuales en la última década (7).

En Perú, también fueron de interés los estudios sobre la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento. Desde 2014, la Autoridad Nacional de Control en Salud (SUSALUD) mide periódicamente el síndrome de burnout como parte de la evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud a nivel nacional (8).

Estudios realizados en un grupo de enfermeras de Lambayeque encontraron una relación moderada y negativa entre los niveles de burnout y la satisfacción general (9).

Se encontró una relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la salud en la provincia de Ancash; Por tanto, se puede concluir que el Síndrome Burnout es un predictor de la satisfacción laboral (10).

Por lo tanto, es necesario perfeccionar este tema de investigación con la ayuda del sustento teórico y los antecedentes presentados más adelante. En el hospital donde se realizará la investigación se ha observado varias carencias, algunos de los empleados (médicos, enfermeras y enfermeros) son mentalmente vulnerables debido a que laboran en diferentes áreas hospitalarias. Sabemos que el hospital suele ser ambiente frustrante y permanecer en ello durante varias horas puede causar agotamiento tanto físico como mental, ocasionando un estrés crónico. Esto con base a lo anterior, el estudio concluye que es necesario estudiar a nivel general lo siguiente: ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lima en el año 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023?

- ¿Cómo la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023?
- ¿Cómo la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.
- Determinar cómo la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.
- Determinar cómo la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio ayuda a obtener la información necesaria acerca de las enfermedades relacionadas con el síndrome de burnout y conocer cuál es la relación con la satisfacción laboral, ya que cuanto más estresado está el enfermero o personal de salud menos es la satisfacción laboral que siente al realizar sus actividades diarias en el centro de trabajo, se va perdiendo el amor por la vocación , y se va convirtiendo en actividades rutinarias o monótonas , los trabajadores de la salud siempre están expuestos a trabajos que crean tensión durante su turno. Esta teoría sugiere que agotamiento es causado por estresores emocionales e interpersonales crónicos; por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al ambiente emocional del lugar de trabajo, que incluye el ambiente que rodea al personal, el clima laboral, la relación que tienen los trabajadores entre colegas y jefes inmediatos. Por lo tanto, este estudio nos permitió conocer teóricamente y averiguar en esta población de estudio que el síndrome de burnout tiene una relación con la satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

A nivel metodológico, señalamos que la investigación se realiza teniendo en cuenta el método científico, además se realiza a partir de un correcto plan que ayude a conocer la relación entre las variables de investigación y cada una de ellas, por lo tanto, los resultados serán confiables y válidos y serán obtenidas.

1.4.3. Práctica

La delimitación de la satisfacción laboral de la población de estudio y el comportamiento relacionado con el síndrome de burnout permite implementar políticas de apoyo que mejoren el bienestar de los trabajadores de la salud en el ambiente laboral y así minimizar la posibilidad de estrés crónico, el agotamiento físico, la desmotivación de la fuerza

laboral de los trabajadores de la salud que trabajan en diversas situaciones de emergencia, por lo que es posible mejorar el tratamiento del estrés.

1.5. Limitaciones

En las limitaciones encontradas se afirma que:

- Tuvimos que mantener la distancia acordada durante la investigación, porque aún estamos en pandemia y los contagios han ido en aumento.
- Además, falta el tiempo libre de enfermeras por la demanda de pacientes y sobre todo porque laboran en una crítica como el área de emergencia.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Durán (2019) en Chile, con el objetivo “Determinar asociaciones entre las dimensiones de las prácticas pedagógicas de profesores de educación media con la presencia del síndrome de Burnout, estrés laboral propio de profesiones con alto grado de desgaste emocional”. Estudio, cuantitativo, correlacional y no experimental. Muestra de 50 profesores. Método, utilizo como instrumento las encuestas. Resultados, fueron la existencia de una relación muy alta y positiva entre la preparación de la enseñanza y el agotamiento emocional, además de que la mayor cantidad de profesoras con agotamiento emocional fueron mujeres. Concluye que, a mayor experiencia laboral, mayor era el grado de despersonalización de los profesores (11).

Arroyo (2018) en Ecuador, tuvo como objetivos “Determinar la existencia de signos y síntomas de Burnout dentro del servicio de emergencias, así como las causas más probables mediante el uso de una lista de agentes estresantes detallando las características principales de la población estableciendo relaciones entre ellas”. Estudio, no experimental, descriptivo y transversal. Muestra de 72 personales de salud. Método, utilizo el instrumento del Burnout Maslach Inventory. Resultados, cerca de una quinta parte del servicio se encuentra afectada por el síndrome de Burnout y cerca de la mitad se encuentra frente a altos niveles de estrés mientras que las causas más estresantes fueron: sobrecarga laboral ritmo de trabajo excesivo, horario inadecuado, inseguridad laboral, etc. (12).

Astudillo (2018) en Temuco Chile, realizo un trabajo de investigación con el objetivo de “conocer el nivel del síndrome de burnout en los cirujanos en el servicio de cirugía del hospital Hernán Henríquez Aravena y el departamento de cirugía de la universidad de la frontera “. Se

examinaron los grados de agotamiento emocional, despersonalización, la satisfacción laboral de los participantes. Por otro lado, uno de los objetivos del estudio era conocer el nivel de cada dimensión del burnout. El estudio uso un método llamado análisis transversal. Mediante el trabajo se puede concluir que el factor que más influye es el agotamiento de emociones excesivos trayendo consigo desapego emocional y cognitivo. Los resultados fueron la prevalencia global del síndrome de burnout es de 64.4%, así mismo el agotamiento emocional mostro una prevalencia del 76.4%, la baja realización laboral es de 55.4% y la despersonalización es de 62.4% (13).

Vidotti en el 2019 en Brasil, realizo un trabajo de investigación con el objetivo “analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería”. Estudio no experimental, cuantitativo. Muestra de 502 profesionales de enfermería. Método, utilizo con instrumento las encuestas. Resultados, que el Burnout estaba relacionado a niveles altos de estrés y la calidad de vida negativa de los trabajadores de enfermería (14).

Rendón en el 2020, en México, con el objetivo, “identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. Estudio, no experimental, descriptivo. Muestra de 90 enfermeros de un hospital de México. Método, uso como instrumento las encuesta. Resultado, obtuvo que el personal de enfermería obtuvo un nivel medio de Síndrome de Burnout, asimismo, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería. Se encontró evidencia de que las características laborales son las que presentan mayor influencia en el desarrollo del Síndrome de Burnout (15).

A nivel nacional:

Marcos en el 2020, con el objetivo “Establecer la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de enfermería del servicio central de esterilización y sala de operaciones en el Hospital Nacional Ramiro Priale Priale en el año 2019”. Estudio, inductivo deductivo, descriptivo correlacional, aplicado, no experimental, transeccional. Muestra de 49 personales de enfermería. Método, utilizo el instrumento del inventario Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Resultados, hay relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de estos profesionales, con una correlación de Pearson de $-0,366 > 0,09$ y un nivel de significancia de $0,009 < 0,005$, se concluye que a mayor presencia del síndrome de burnout hay menor probabilidad de satisfacción laboral (16).

Bedoya y Barrientos en el 2018, tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la dirección regional de salud Ayacucho 2018”. Estudio, no experimental, descriptiva correlacional: Muestra de 87 trabajadores. Método, fue aplicación de encuesta estructura Maslach Burnout Inventory y la escala de satisfacción sl-spc. Resultados, el 81,1% percibieron un nivel bajo del síndrome de burnout, el 15% nivel medio del síndrome de burnout, y 3% percibieron nivel alto del síndrome de burnout, el 52% sienten un nivel satisfecho de satisfacción laboral, el 38,5% sienten nivel promedio de satisfacción laboral, 5,3% sienten nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral, y 3% nivel insatisfecho en satisfacción laboral (17).

Farfán en el 2018, con el objetivo “conocer la satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II EsSalud Tarapoto”. Estudio, no experimental, cuantitativo, prospectivo, descriptivo correlacional. Muestra de 59 licenciados. Método, utilizo el instrumento inventario Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Resultados, 667% Satisfechos, 21% “Insatisfacción” y 12% están “Muy

insatisfechos”. El nivel del Síndrome de Burnout de licenciados en enfermería del Hospital II EsSalud Tarapoto, es como sigue: El 91,1% presentan nivel de Síndrome de Burnout “Intermedio” seguido del 7,1% que tienen síndrome de Burnout “Bajo” y el 1,8% presenta Síndrome de Burnout de nivel “alto”, en conclusión, existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en los licenciados en enfermería (18).

Lauracio y Lauracio en el 2020, con el objetivo “identificar presencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones: realización personal, agotamiento emocional, despersonalización, identificar el nivel de satisfacción laboral, en cuatro escalas: atención médica y calidad técnica, educación continua y capacitación, aptitud, productividad; establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno”. Estudio, Descriptivo, correlacional. Muestra de 97 contribuyentes trabajadores del establecimiento de salud. Método, uso como instrumentos test Maslach Burnout Inventory y cuestionario de autoevaluación de satisfacción laboral. Resultado, síndrome de Burnout es medio, la satisfacción laboral es alto y no establece relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud (19).

Arias en el 2018, con el objetivo “Prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú), y analizar comparativamente los datos en función del sexo, los ingresos económicos, el estado civil, el tiempo de servicio, el cargo, la profesión y la institución de procedencia”. Estudio, descriptivo. Método, aplicó el Inventario de Burnout de Maslach. Muestra de 58 personales de salud. Resultados, el síndrome de burnout tiene presencia entre el personal de salud, sobre todo en la dimensión de despersonalización, y en función de las variables demográficas se explican en función del entorno laboral y las condiciones de trabajo (20).

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Síndrome de burnout

Síndrome de burnout

El síndrome de Burnout se denomina agotamiento debido al esfuerzo o energía excesiva invertido en actividad laboral específica para lograr objetivos, acompañado de pérdida de interés y actitud negativa en el entorno, muestra baja autoestima, en respuesta a carga de trabajo excesiva, estrés y riesgo ocupacional, manifestándose con problemas físicos, psicológicos y sociales, en todo tipo de trabajadores que prestan servicios al público incluidos los trabajadores de la salud y la educación (21).

En la labor del personal de salud, el enfermero se basa en condiciones de trabajo que amenazan su salud psicosocial, padecen trabajos que crean carga de trabajo estresante, cambios inesperados en servicios colegas, obligándolos a ocupaciones de riesgo, que puede causar cambios fisiológicos, demanda de pacientes, por siguiente un estrés y estrés elevado. El estrés es considerado factor que afecta la satisfacción de la persona y un ambiente de trabajo agradable, también determina la calidad de vida relacionada, pues la percepción de las personas varía según en qué momentos se basa (22).

Por consideraciones subjetivas e individuales, se considera un síndrome psicológico que provoca el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de satisfacción personal propias del estrés resultante, catalogando a los trabajadores que lo padecen como profesionales "quemados" que excedieron su capacidad para soportar el estrés, después de lo cual tuvieron una satisfacción deficiente cuando cambiaron de trabajo en diferentes condiciones. Entre los síntomas de las personas que padecen esta enfermedad, el comportamiento físico está asociado con cambios en la mente de las personas que la padecen (23).

Síntomas cognitivos o agotamiento mental

Hay sentimiento de fracaso e impotencia, derivado de no seguir cabalmente lo dado, impotencia, frustración y baja adaptación profesional, así como dificultades para reconocer los errores en el éxito, imposibilidad de concentrarse en las actividades, la autoestima se debilita, provocando pensamientos negativos que desencadenan impotencia, provocan disminución del trabajo diario y dificultan la realización de actividades (24).

Síntomas emocionales

Las personas quemadas tienden a distanciarse para protegerse, evitando la autocrítica, la impaciencia y la confusión, la incapacidad para concentrarse, la memoria inmediata alterada, la baja tolerancia a la frustración, la depresión, la sensación de vacío, el agotamiento, el fracaso, impotencia, la depresión. auto confianza respeto y falta de realización personal (25).

Síntomas Actitudinales

El empleado carece de voluntad para cumplir con sus deberes, indiferencia, signos como impaciencia, tendencia a quejarse de todo, critica el ambiente, especialmente a los compañeros, no respeta las reglas del ambiente de trabajo, ve a los pacientes como enemigos, muestra distancia a ellos, evita y se culpa en todas las situaciones que pasa por la vida (26).

Síntomas fisiológicos

Ocurre en pacientes que padecen el síndrome del "trabajador quemado": sequedad de boca, cambios en el estado metabólico como trastornos estomacales, dolores musculo esqueléticos como espalda y cuello, trastornos cardiovasculares como hipertensión, presión arterial, corazón, trastornos del ritmo, dificultades respiratorias, trastornos de la memoria en otros casos, aumento del riesgo de obesidad y trastornos del sueño (27).

Las causas del síndrome

Las causas de agotamiento están determinadas principalmente por el entorno y la propia actividad de la persona, el ambiente físico de trabajo y las actividades rutinarias, fuente de estrés laboral, son las condiciones a las que está expuesto el trabajador, es decir, el entorno físico, la exposición al ruido y la luz, las fluctuaciones de temperatura, la toxicidad, también incluye las actividades laborales adecuadas, la capacidad, las reacciones. y la variedad del trabajo, este último debe ser tratado con cautela porque su estatus como estresor está directamente relacionado con la forma en que el empleado lo evalúa (28).

El estrés de desempeño de rol, que está relacionado con el funcionamiento del ambiente y área de trabajo, son las acciones que se realizan para cumplir con las expectativas, en un puesto determinado, la causa del estrés relacionado con el rol es la ambigüedad y el conflicto, por otro lado, la percepción del empleado, que el valor de los esfuerzos demostrados en el trabajo no es compensado por la empresa, experimenta una pérdida que le provoca agotamiento (29).

Factores estresantes relacionados con la introducción de nuevas tecnologías y otros aspectos organizativos que pueden facilitar o dificultar la realización de tareas realizadas en estrecha proximidad con los compañeros, el proceso de adaptación y los cambios en las habilidades que pueden conducir a cambios mayores o menores en el comportamiento de los empleados, se consideran un factor determinante del síndrome del trabajador agotado, dependiendo del grado de su adaptación (30).

Las dimensiones del síndrome de burnout son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Agotamiento emocional.

Se refiere al agotamiento o pérdida de las emociones humanas por exceso de demanda y agotamiento de los recursos físicos emocionales percibidos por el trabajador, lo que provoca ansiedad, depresión, irritabilidad, bajo estado de ánimo e insatisfacción con el trabajo, pesimismo sobre las propias actividades, caída del estado de ánimo afectivo. niveles a los cuales la persona no tiene más recursos afectivos que ofrecer, de igual forma la pareja no tiene la energía suficiente para afrontar las decisiones diarias, lo que muestra un constante rechazo a la acción con actitudes pesimistas (31).

Despersonalización

Implica el comportamiento negativo experimentado por el empleado debido al agotamiento emocional que enfrenta y también se caracteriza por problemas en su lugar de trabajo que presentan al empleado como ineficaz e incapaz de desempeñarse adecuadamente. Este síndrome muestra signos de comportamiento negativo en el que el individuo reacciona de forma inadecuada a su entorno, pacientes, compañeros, clientes, toma una actitud que muestra sensibilidad y las acciones que realiza son deshumanizantes: los usuarios dejan de ser personas, se convierten en objetos. También muestran actitudes de desprecio cuando se relacionan con los demás o nos culpan de sus frustraciones, todo por el contexto asfixiante y exigente del trabajo (32).

Falta de realización personal

La persona se encuentra con situaciones estresantes donde tiene un bajo deseo de realización personal, por lo que su competitividad disminuye, además tiene baja autoestima en relación a las tareas que realiza, esta dimensión se caracteriza por el hecho que la persona pierde por completo el interés por todo lo relacionado con su desarrollo personal y profesional, por lo

general no está satisfecho con los resultados del trabajo, es insatisfacción con las actividades comunes. Las personas quemadas sienten o creen que no han logrado sus objetivos y que hay poco o ningún valor en lo que están haciendo, lo que puede conducir a una baja autoestima, motivación o abandono de la carrera (33).

La satisfacción laboral se define como la actitud del empleado sobre su trabajo, su reacción ante este ambiente es afectiva, la actitud se determina por valores y características. por otro lado, hay aspectos que influyen en el desarrollo de los empleados, como comparaciones de empleados en la misma unidad, las características de los trabajos anteriores y los grupos de comparación. La satisfacción laboral también se define el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, lo que tiene en cuenta procesos emocionales y cognitivos, como una reacción afectiva al trabajo, en la que existe una actitud negativa o positiva sobre clima laboral, trata dos temas encargados de contextualizar la satisfacción laboral, por un lado, examina la satisfacción cognitiva y por otro la satisfacción afectiva (34).

Factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados:

Desafíos laborales: Los empleados pueden tomar decisiones en el trabajo, por lo que aplican sus habilidades y tienen la oportunidad de establecer metas realistas que se pueden lograr durante un período de tiempo para fortalecer y aumentar sus habilidades. , quien tiene diferentes tareas, recibiendo un comunicado sobre el cumplimiento de cada tarea que se le asigna, estas características hacen del perfil de puesto un reto para su crecimiento personal como empleado (35).

La satisfacción salarial, es recompensa pagada por desempeño al final de un período, tiende a hacer que un empleado se sienta satisfecho. Indicador de salario, salario es lo que recibe económicamente el trabajador, es sistema medible que recibe el trabajador por las acciones realizadas, consistente en honorarios legales, incentivos económicos y beneficios; que sigue el

principio de distribución justa, que se refiere a la determinación de la remuneración de acuerdo con las tarifas intercambiadas entre el socio y la organización. Está el capital externo que determina las recompensas con base en los pasivos de otras organizaciones de la categoría; la situación espacial y temporal determina experiencias que contienen nuevos elementos perceptuales y se adecuan a circunstancias según situación cambiante (36).

Condiciones de trabajo, un ambiente adecuado conduce mejora en satisfacción laboral del trabajador, la calidad de vida laboral del trabajador aumenta por condiciones adecuadas que dan la oportunidad de desarrollarse como espera, favorece la existencia del mercado laboral. mayor expresión de ideas, conocimientos, pensamientos, en el empleado crean comprensión que sus ideas son tenidas en cuenta. Los colaboradores que apoyan y satisfacen al supervisor toma en cuenta las necesidades de la persona que enfrenta su entorno, en la relación con colaboradores y supervisores, está comprobado que los colaboradores que el gerente tolera se sienten complacientes que gerentes indiferentes y autoritarios que se enfocan en la gestión sin importar el bienestar del subordinado, elegir gerentes de distrito que sean tolerantes, que influyan positivamente en los empleados, lo que aumenta la autoestima. para que el personal se sienta frustrado m, un jefe comprensivo que retroalimenta positivamente, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés, posibilita una mayor satisfacción (37).

Las políticas de gestión son normas de acuerdo con logro de objetivos de la unidad, que están relacionados con el trabajador, y son lineamientos que ayudan a determinar rutas, con la acción, inspección, capacidad de las autoridades para tomar decisiones que permitan. victorioso Para evitar la incertidumbre, las políticas a formular deben ser amplias, estables y flexibles, a la vez que deben ser consistentes y coherentes para evitar la incertidumbre y fomentar la emergencia. contra el prejuicio, el trato preferencial y la injusticia (38).

Niveles de agotamiento:

Según Iparraguirre en (2018) lo clasifica: **Leve:** quejas vagas, cansancio, dificultad en levantarse de la cama en las mañanas **Moderado:** cinismo, aislamiento, desconfianza, negatividad. **Graves:** impuntualidad, automedicación con psicotrópicos, ausentismo, desgana, abuso de alcohol o drogas. **Extremo:** aislamiento muy pronunciado, colapso, síntomas psiquiátricos, suicidios (39)

Efectos del síndrome de burnout:

Efectos del burnout visto en el sujeto como una organización con buenos costos profesionales e institucionales. Según lo que vimos en la teoría de Maslach, que comentábamos líneas arriba, son emocionales: sentimientos de impotencia, culpa, ansiedad, rechazo, soledad, frustración. Actitudes: no verbal, cinismo, hostilidad, apatía, auto negatividad. Psicósomáticos: hipertensión, aumento de infecciones, palpitaciones y ataques de asma, resfriados frecuentes, dolor de cuello y espalda, fatiga, insomnio, diarrea, dolor de cabeza. También hay consecuencias en el campo de la salud, que se basan principalmente en las emociones que el sujeto tener perciben a través del estrés y que están excluidos de sentimientos negativos sobre su competencia o incompetencia. Según Estrada en 2018, las consecuencias más importantes de esta enfermedad son: depresión y ansiedad que experimenta el sujeto, problemas de insomnio, enfermedades relacionadas con el sistema nervioso en la mujer pueden provocar fluctuaciones en el ciclo menstrual (40).

Vida privada: Las actitudes expresadas por el sujeto tienen una fuerte influencia en su familia y amigos, lo que genera conflictos que pueden afectar su vida conyugal o de pareja y conducir a la separación. Todo esto se debe a su aislamiento y falta de palabras, evitan hablar de preocupaciones laborales y volver a los problemas familiares, todo lo cual impide una convivencia abierta y sincera.

Consecuencias para la empresa: disminución de la satisfacción laboral, lo que hace más oculta la idea de dejar el trabajo, disminución de la calidad del servicio laboral que brinda el individuo, aumento de los conflictos también se puede apreciar en las relaciones interpersonales. con sus compañeros de trabajo, se ha reportado un aumento de los accidentes laborales (41).

Implicaciones para el personal de enfermería: Es importante contribuir a la detección temprana de este síndrome para que cualquier cambio en las enfermeras pueda ser rápidamente reconocido, ya que son proveedores de salud y constituyen un grupo vulnerable. La enfermería es profesión que requiere gran control mental y emocional y actividad rigurosa, porque es carrera que se expone a situaciones vitales, como el cuidado de pacientes con pronóstico y necesidad reservados dar cuidados no solo intensivos, también de larga duración, lo que requiere gran concentración y responsabilidad, que lleva al agotamiento físico y mental, comparte con el paciente y familia, ansiedad, depresión y dolor (42).

Considerando que los enfermeros pertenecen a los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, debido a que entran en contacto con diversos factores de riesgo relacionados con el trabajo y el personal de enfermería está orientado directamente al servicio del paciente; Es conveniente determinar el grado de agotamiento de estos profesionales, especialmente en una situación de emergencia, para que se pueda dar una respuesta oportuna a la población afectada. Debido a que su trabajo es estar en un hospital donde las emergencias ocurren todos los días y todo el tiempo, están sometidos a la presión de todo el tiempo de trabajo, exposición constante al dolor y muerte, imposibilidad de descanso en el trabajo (43).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción Laboral:

Satisfacción Laboral

Medir la satisfacción laboral es un proceso esencial, ya que varios estudios han encontrado que es esencial para el desempeño efectivo de los empleados, ya que las organizaciones están compuestas por personas que habitualmente pasan una gran parte de su tiempo en el trabajo. de enfermeras que realizan actividades importantes en el hospital, cuidan la salud física y mental de las personas bajo su responsabilidad y brindan cuidados de alta calidad (44).

La satisfacción laboral puede entenderse como un indicador indirecto de la calidad de la atención en salud y de los servicios prestados, así como de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud en el sector salud en particular enfermería. La satisfacción laboral depende no solo del nivel salarial, sino de la importancia que les da un profesional a sus tareas laborales, puede ser motivo de felicidad y bienestar de una persona o viceversa. De igual forma, la satisfacción laboral puede depender de muchos factores, como la adaptación a los valores personales, nivel de responsabilidad, sensación de éxito en el trabajo, nivel de aspiraciones, grados de libertad que ofrece el trabajo. Cuanto mayor es la calidad de vida laboral, más satisfecho está el empleado y disminuye el número de ausencias (45).

Dimensiones de la satisfacción laboral:

Desafíos ocupacionales: La legislación laboral se planteó una tarea difícil y trascendente para resolver los conflictos de intereses del capital y el trabajo, buscó “cauces compatibles para la supervivencia y desarrollo de la producción capitalista”. El trabajo que se desarrolla en el ambiente laboral es diferente cada día, y por ello el personal de trabajo debe estar atento a los cambios que se pueden producir como consecuencia.

Satisfacción con el salario: Recompensar a los empleados es muy importante en el lugar de trabajo, porque un buen salario consigue una buena satisfacción personal y buenos resultados en su trabajo. Este factor es uno de los más importantes porque satisface las diversas necesidades fisiológicas del sujeto, que le dan mayor seguridad laboral (46).

Condiciones de trabajo: las condiciones se basan como sujeto según la OIT prescrito por la ley, entonces es importante que tengamos un ambiente estable y saludable y su entorno, que pueden ser considerados como factores de riesgo físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locales, entre otros. Por lo tanto, el empleador debe considerar estos puntos para que sus empleados disfruten de su trabajo.

Política administrativa: Es el grado de acuerdo entre el trabajador respecto con las normas institucionales que rigen su relación laboral y están directamente relacionadas con el trabajador. Pues de esta forma es posible saber por qué reglas conduce, y así evitar abusos en el desarrollo de su trabajo (47).

Factores relacionados con la satisfacción laboral

La teoría de los factores de Herzberg fue la primera teoría propuesta para explicar la satisfacción laboral. Esta teoría propone dos grupos igualmente importantes para la motivación del equipo: factores de higiene y factores de motivación. Los factores de higiene significan, por ejemplo, condiciones físicas de trabajo, salarios, beneficios, seguridad. Los factores motivacionales han sido clasificados como factores motivacionales que se enfocan en la autorrealización del individuo, lo cual corresponde al estado en que el empleado se siente preparado o preparado para realizar un trabajo productivo (48).

Principales causas de la insatisfacción laboral

Según Hannoun en el 2011, argumenta una serie de causas que afectan negativamente a los empleados y provocan una profunda insatisfacción; quieren renunciar o cambiar de trabajo. Tratar de conseguir un salario más alto, una de las principales razones, tener mala relación con sus colegas o con los supervisores, poca oportunidad de promoción basada en aspiraciones profesionales y malas condiciones de trabajo (49).

Consecuencias de la insatisfacción laboral:

Un empleado estresado es un trabajador insatisfecho lo cual conduce a un bajo rendimiento y productividad en el trabajo, incluida la falta de motivación o interés en el trabajo, lo que provoca apatía, lo que puede causar dolor o estrés a la persona. Con todos estos factores, el empleado no crea un buen lugar y ambiente de trabajo (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

H0: No hay relación entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

H2: Existe relación significativa de la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

H3: Existe relación significativa de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método que se usó en este trabajo de investigación fue el método deductivo, por otro lado, ambas variables fueron observadas y analizadas. Así mismo implicó la capacidad y disposición de evaluar y exponer en forma detallada las características del objeto de estudio, este tipo de investigación ayudó a ir acumulando una considerable cantidad de conocimientos sobre el mismo tema.

3.2. Enfoque de investigación

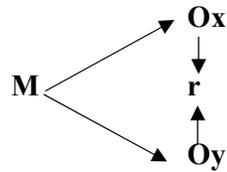
El Enfoque de investigación es que se usó en este trabajo de investigación fue cuantitativo, porque el propósito de la investigación fue investigar el estudio mediante el uso de estadísticas inferenciales y descriptivas.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se usó fue correlacional, porque ambas variables se describieron y se establecieron que hay una correlación entre ellas, es decir que la primera variable influye en la segunda variable.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se usó fue no experimental; porque no se manipularon ambas variables, consistió principalmente y únicamente en la observación y descripción de las variables en su estado natural, posteriormente de un análisis de los hallazgos. Con un corte transversal, porque se realizó la recolección de los datos en un tiempo y periodo definido.



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Síndrome de burnout

Oy = Satisfacción laboral

R = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es conformada por el personal de enfermería (60 personas) del servicio de emergencia de un Hospital público de Lima. No se halló muestra, debido a que se trabajó con toda la población. El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, considerando lo siguiente:

Criterios de Inclusión:

- El Personal de enfermería, que se encontraron laborando en el servicio de emergencia del hospital de Lima.
- El Personal de enfermería que aceptaron participar voluntariamente, otorgando su firma del consentimiento informado.
- No existió discriminación por género, raza o condición física (alguna discapacidad), de algún participante del estudio.

Criterios de Exclusión:

- El Personal de enfermería que no aceptaron responder el cuestionario.
- El personal de enfermería que se encontraba de vacaciones o licencia por enfermedad o maternidad.

3.6. Variables y operacionalización**3.6.1. Variables de estudio**

V1: Síndrome de burnout

V2: Satisfacción laboral.

3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Síndrome de burnout	Es el agotamiento causado por el esfuerzo excesivo en una determinada actividad para lograr un objetivo en el trabajo, conduce a una pérdida de interés y una actitud negativa hacia el medio ambiente, baja autoestima, en respuesta al estrés causado por la carga de trabajo, riesgo de problemas con profesionales psicológicos y sociales (51).	Resulta debido a que el trabajador no sabe controlar adecuadamente sus emociones e ideales personales que lo conlleva a tener problemas en su campo laboral.	Agotamiento emocional	Cansancio Emocional Sentimientos de desesperanza y desinterés Agotamiento físico Actitudes negativas hacia el trabajo	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	-muy insatisfecho <20 -insatisfecho 20-60 -neutral 40-60 -satisfecho 60-80 -muy satisfecho 80-100
			Despersonalización	Respuesta negativa hacia uno mismo Trato impersonal Actitudes negativas con los demás Falta de preocupación por los demás		
			Realización personal	Auto concepto Respuesta al trabajo Sentimientos de competencia profesional		
V2: Satisfacción laboral	Es la actitud del empleado hacia su trabajo, por lo que su reacción ante este ambiente es afectiva, esta actitud está determinada por necesidades, valores y características personales, por otro lado, existen aspectos que influyen en el desarrollo de una persona. empleados, incluidas las comparaciones realizadas con tres empleados de la misma empresa, características de trabajos anteriores y grupos de comparación (52).	Es el resultado del trabajador mediante el lugar donde se desempeña, el interés y el valor que le da el trabajador en cuanto a sus actividades.	Retos del trabajo	Oportunidades laborales Promoción profesional Capacitación Competitividad	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Muy insatisfecho <20 -insatisfecho 20-40 Neutral 40-60 -satisfecho 60-80 -muy satisfecho 80-100
			Satisfacción con el salario	Sueldo		
			Condiciones de trabajo	Ambiente de trabajo Jornada laboral Herramientas Recursos		
			Políticas administrativas	Declaración de la misión de la empresa		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se consideró la encuesta como técnica, para recoger la información necesaria que posteriormente se examinaría de acuerdo con los objetivos que se trazaron en este trabajo de investigación, el instrumento que se usó fue el cuestionario la cual fue respondida anónimamente por el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. Al utilizar esta técnica y este cuestionario para el proceso de estudio los datos se obtienen de forma más rápida y eficaz.

3.7.2. Instrumento de la recolección de datos

El instrumento que se usó en este estudio de investigación fue el cuestionario, este instrumento fue utilizado también en otras investigaciones, este consiste en una lista de ítems, con un mismo sentido para la evaluación de variables, con el propósito de recopilación de información de la población. Por otro lado, se utilizó la escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Nunca: con un puntaje de 1, casi nunca con un puntaje de 2, a veces con puntaje de 3, casi siempre con un puntaje de 4, siempre con un puntaje de 5.

3.7.3. Validez y confiabilidad

El instrumento utilizar con la variable independiente es el cuestionario de Maslach Inventory General Survey con las siglas (MBI-GS), este instrumento fue válido internacionalmente, según fecha técnica ese instrumento tiene una confiabilidad de 0.80, otros estudios científicos que lo respaldan como la de Miranda L. que lo usó para su tesis titulada “ Síndrome de burnout en conductores interprovinciales de la ruta Tarma , 2020 “.El presente instrumento fue sometido a una evaluación por juicios de expertos donde garantizaron su validez con el 87 %. Para poder determinar la confiabilidad de este instrumento se tuvo que aplicar la confiabilidad de Cronbach, del cual se obtuvo un resultado igual a 0.796, determinando de esta manera que el instrumento es confiable. El propósito de esta prueba es medir la frecuencia e intensidad del agotamiento. Las respuestas a los 21 ítems miden tres dimensiones diferentes: sub escala de agotamiento emocional que evalúa la experiencia de estar emocionalmente agotado, debido a las exigencias del trabajo. La sub escala de despersonalización: que evalúa el grado en que cada persona reconoce actitudes de frialdad y

distanciamiento. Por ultimo la escala de realización personal: evalúa sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Este instrumento tiene estas dimensiones:

Agotamiento emocional, conformado por 8 ítems, siendo las preguntas 1,2,3,4,5,6,7,8, con una puntuación máxima de 40.

Despersonalización: conformada por 5 ítems siendo la pregunta 9,10,11,12,13 con una puntuación máxima de 25.

Realización personal: conformada por 8 ítems siendo la pregunta 14,15,16,17,18,19,20,21, con una puntuación máxima de 40.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral se midió el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería mediante el cuestionario Font Roja, uno de los más utilizados en el sector salud, compuesto por 2 ítems y considerando 9 características evaluadas según una escala de Likert. escala de la siguiente manera: escala 01 muy insatisfecho, escala 05 muy satisfecho, rango 4. Se utilizaron instrumentos validados por Sonia Palma, por Maslach y Jackson, validados por el consultor de este estudio y otros dos expertos, maestros en gestión en salud, cada uno con su propia empresa. Las confiabilidades de los instrumentos fueron analizados a través del Alfa de Cronbach, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: Coeficiente alfa $>.9$ es excelente, Coeficiente alfa $>.8$ es bueno, Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable, Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable, Coeficiente alfa $>.5$ es pobre, Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Este estudio de investigación fue presentada al comité de ética de la universidad y junto con el asesor se analizó la viabilidad del estudio y decidido su aprobación, posteriormente se

presentó al departamento de enfermería de emergencia la solicitud para llevar a cabo el estudio, con la jefa inmediata del servicio de emergencia del hospital público.

Se aplicaron dos cuestionarios a la muestra, uno de síndrome de burnout y el otro de satisfacción laboral, utilizando el paquete de ssps versión 2023. El método de análisis de datos fue estadístico, los datos obtenidos finales se presentaron en tablas y gráficos con sus comentarios. Se usó la prueba estadística no paramétrica de Spearman con un nivel de significancia de 0.05 (nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%) para probar la hipótesis de investigación: determinar la relación entre las dos variables.

3.9.Aspectos éticos

Se tomó precaución en los participantes de estudio, se tomó en cuenta los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

- **Principio de la autonomía.**

Todos los participantes de enfermería fueron libres de aceptar y colaborar en el estudio, de esta manera dando su consentimiento mediante su firma en este documento, y dando a conocer que su participación es por decisión propia y conociendo así todo el proceso del estudio.

- **Principio de la beneficencia. El**

El estudio beneficia no sólo al personal de enfermería encuestadas, sino también a la Institución donde se realizó el trabajo, de esta manera se implementarán estrategias de afrontamiento contra estos problemas que pueden afectar al personal de salud.

- **Principio de No Maleficencia.**

Antes de iniciar la prueba se explicó a cada uno de los participantes que esta investigación no causará ningún tipo de daño psicológico, riesgo en la salud, o la integridad de la institución.

- **Principio de justicia**

Los participantes de esta investigación todos en general recibieron un trato igualitario, con respeto y amabilidad, porque está prohibido todo tipo de discriminación y sin preferencia alguna.

El personal de enfermería que participaron, y los que no participaron en el estudio fueron tratados con justicia, sin preferencias y cumpliendo con criterios de inclusión.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Análisis descriptivo de resultados

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes (n=60)

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 35	28	47
De 36 a 45	27	45
De 45 a mas	5	8
Sexo		
Femenino	50	83
Masculino	10	17
Estado Civil		
Casado	10	17
Conviviente	21	35
Soltero	29	48

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

En la Tabla 1, están las características sociodemográficas de 60 personales de enfermería; en relación a la edad tenían entre 20 a 35 años en 47%, de 36 a 45 en 45%, de 46 a más 8%; según el sexo eran Femenino en 83% y Masculino en 17%; para el estado civil, hay solteros en 48%, casados en 17% y convivientes en 35%.

En el primer objetivo específico es determinar cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

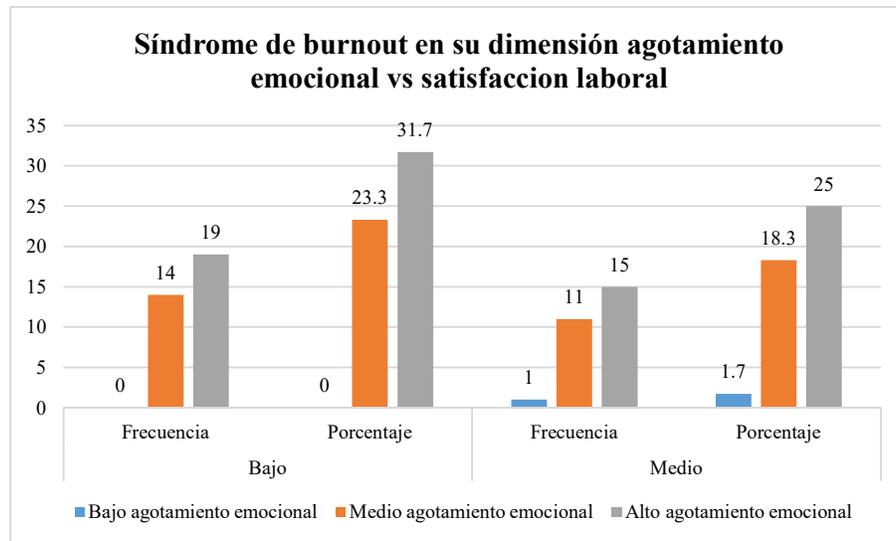
En la Tabla 2, se tiene a la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que hay alto agotamiento emocional con baja satisfacción laboral en 31.7%, ambos se relacionan en 49% (figura 1).

Tabla 2. Tablas cruzadas de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Bajo		Medio		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Bajo agotamiento emocional	0	0.0	1	1.7	1	1.7
Medio agotamiento emocional	14	23.3	11	18.3	25	41.7
Alto agotamiento emocional	19	31.7	15	25.0	34	56.7
TOTAL	33	50.0	27	45.0	60	100.0

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Figura 1. Dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.



Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En el segundo objetivo específico de determinar cómo la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

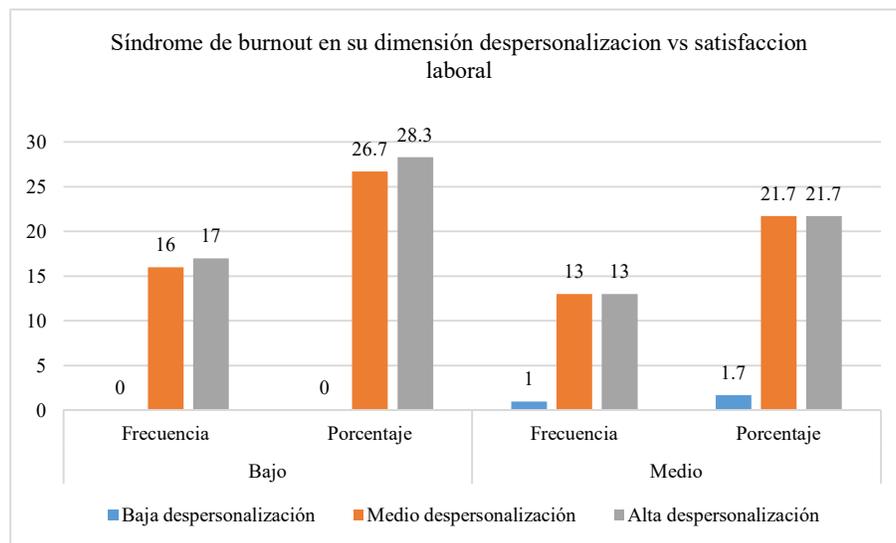
Tabla 3. Tablas cruzadas de la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Bajo		Medio		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Baja despersonalización	0	0.0	1	1.7	1	1.7
Medio despersonalización	16	26.7	13	21.7	29	48.3
Alta despersonalización	17	28.3	13	21.7	30	50.0.7
TOTAL	33	50.0	27	45.0	60	100.0

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la Tabla 3, se tiene a la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que hay alta despersonalización con baja satisfacción laboral en 28.3%, ambos se relacionan en 55% (figura 2).

Figura 2. Dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.



Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En el tercer objetivo específico de determinar cómo la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

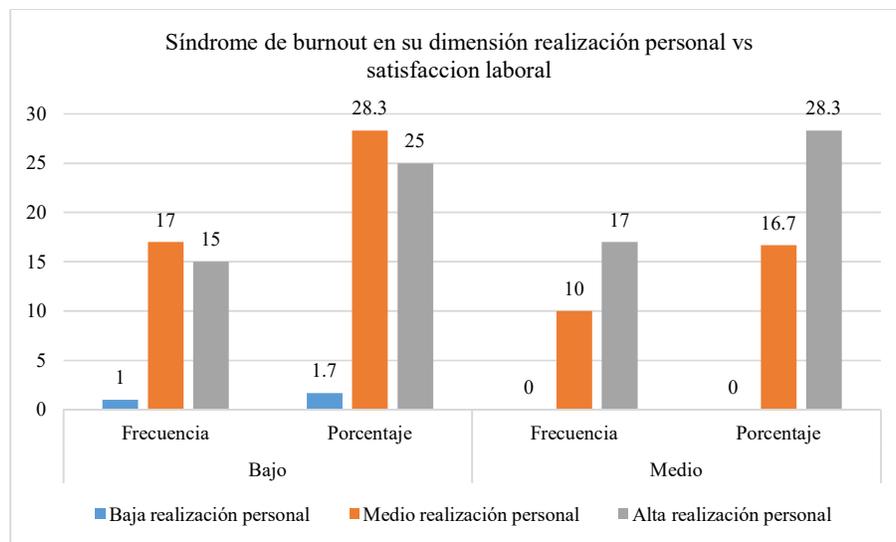
Tabla 4. Tablas cruzadas de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Síndrome de burnout en su dimensión realización personal	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Bajo		Medio		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Baja realización personal	1	1.7	0	0.0	1	1.7
Medio realización personal	17	28.3	10	16.7	27	45.0
Alta realización personal	15	25.0	17	28.3	32	53.3
TOTAL	33	50.0	27	45.0	60	100.0

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la Tabla 4, se tiene a la dimensión realización personal del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que hay una media realización personal con baja satisfacción laboral en 28.3% y una alta realización personal con media satisfacción laboral en 28.3%, ambos se relacionan en 51% (figura 3).

Figura 3. Dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.



Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

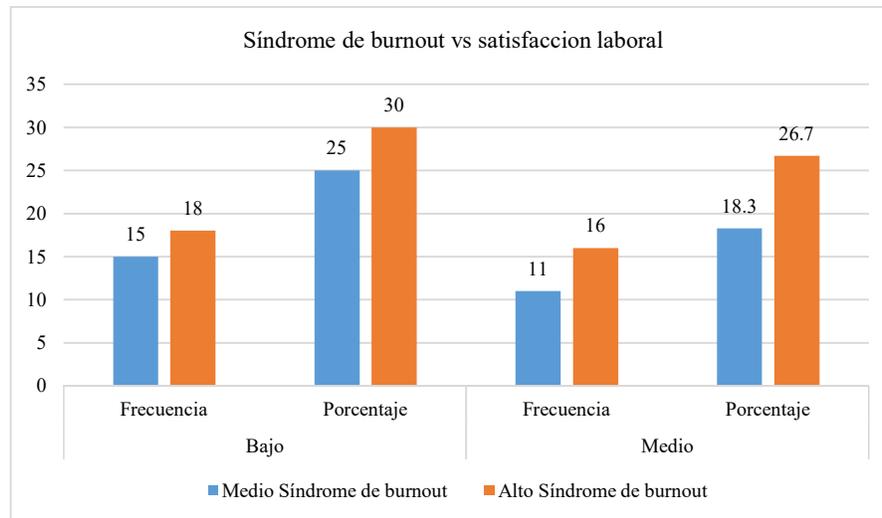
Al analizar el objetivo general de la relación del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Tabla 5. Tablas cruzadas del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Síndrome de burnout	Satisfacción laboral				TOTAL	
	Bajo		Medio		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Medio Síndrome de burnout	15	25.0	11	18.3	26	43.3
Alto Síndrome de burnout	18	30.0	16	26.7	34	56.7
TOTAL	33	50.0	27	45.0	60	100.0

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Figura 4. Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.



Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la Tabla 5, se tiene al Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que hay un alto síndrome de burnout con baja satisfacción laboral en 30%, ambos están relacionados en 70% (figura 4).

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Correlaciones			
		Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Síndrome de burnout	Sig. (bilateral)	,04
		N	60
		Coefficiente de correlación	,701
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,04
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la tabla 6, se ve el resultado donde el alfa es 0.04, indicando que está por debajo de del alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis general que existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Correlaciones			
		Agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,499
	Agotamiento emocional	Sig. (bilateral)	,04
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,499	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,04
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la tabla 7, se ve el resultado donde el alfa es 0.04, indicando que está por debajo de del alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

H2: Existe relación significativa de la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Correlaciones			
		Despersonalización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,551
	Despersonalización Sig. (bilateral)	.	,003
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,551	1,000
	Satisfacción laboral Sig. (bilateral)	,003	.
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la tabla 8, se ve el resultado donde el alfa es 0.003, indicando que está por debajo de del alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

H3: Existe relación significativa de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

Correlaciones			
		Realización personal	Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,515
Rho de Spearman	Realización personal	Sig. (bilateral)	,004
	N	60	60
	Coeficiente de correlación		,515
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,004
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023

En la tabla 8, se ve el resultado donde el alfa es 0.004, indicando que está por debajo de del alfa de 0.005, ello indica que se debe aceptar la hipótesis que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.

4.3. Discusión de resultados

En nuestro trabajo, en las características sociodemográficas del personal de enfermería, en relación a la edad tenían entre 20 a 35 años en 47%, de 36 a 45 en 45%%, de 46 a más 8%; según el sexo eran Femenino en 83% y Masculino en 17%; para el estado civil, hay solteros en 48%, casados en 17% y convivientes en 35%. En el primer objetivo específico la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que

hay Alto agotamiento emocional con baja satisfacción laboral en 31.7%, ambos se relacionan en 49%. Para en el 2019, en Chile, hay relación muy alta y positiva en agotamiento emocional, la mayor cantidad fueron mujeres. Sin embargo, Marcos en el 2020, dice que hay relación significativa indirecta del Síndrome de Burnout y satisfacción laboral, con correlación de Pearson de $-0,366 > 0,09$ y nivel de significancia de $0,009 < 0,005$.

En el segundo objetivo específico, la dimensión despersonalización del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, hay alta despersonalización con baja satisfacción laboral en 28.3%, ambos se relacionan en 55%. Para Arroyo en el 2018, en Ecuador, menciona que cerca de quinta parte del servicio está afectado por el síndrome de Burnout y la mitad en altos niveles de estrés, las causas son: sobrecarga laboral ritmo de trabajo excesivo, horario inadecuado, inseguridad laboral, etc. Bedoya y Yhoel en el 2018, mencionan que el 81,1% percibieron nivel bajo, el 15% nivel medio del síndrome de burnout, y 3% nivel alto del síndrome de burnout, el 52% sienten un nivel satisfecho de satisfacción laboral, el 38,5% sienten nivel promedio de satisfacción laboral, 5,3% sienten nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral, y 3% nivel insatisfecho en satisfacción laboral.

En el tercer objetivo específico, la dimensión realización personal del Síndrome de burnout con la Satisfacción laboral, encontrándose que hay una media realización personal con baja satisfacción laboral en 28.3% y una alta realización personal con media satisfacción laboral en 28.3%, ambos se relacionan en 51%. Vidotti y col., en el 2019, en Brasil, dice que el síndrome de burnout está relacionado a niveles altos de estrés y calidad de vida negativa de los trabajadores de enfermería. Para Farfán en el 2018, el 67% están satisfechos, el 21% insatisfacción y 12% muy insatisfechos; el 91,1% tienen burnout intermedio seguido de 7,1% con burnout bajo y 1,8% con burnout alto.

Al analizar el objetivo general, que hay un alto síndrome de burnout con baja satisfacción laboral en 30%, ambos están relacionados en 70%. Rendón y col., en el 2020, en México, dice que el personal de enfermería tiene nivel medio de síndrome de burnout, encontró que características laborales presentan mayor influencia en desarrollo del síndrome de burnout. Lauracio y Lauracio en el 2020, dice que el síndrome de burnout es medio, la satisfacción laboral es alto y no hay relación entre burnout y la satisfacción del personal de salud. Arias y col., en el 2018, dice que el síndrome de burnout tiene presencia entre el personal de salud, sobre todo en la dimensión de despersonalización, y en función de las variables demográficas se explican en función del entorno laboral y las condiciones de trabajo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, es alto agotamiento emocional con baja satisfacción laboral en 31.7%, relacionándose en 49%.
- La dimensión despersonalización del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, hay alta despersonalización con baja satisfacción laboral en 28.3%, relacionándose en 55%.
- La dimensión realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral, hay media realización personal con baja satisfacción laboral en 28.3% y una alta realización personal con media satisfacción laboral en 28.3%, relacionándose en 51%.
- En el objetivo general, hay alto síndrome de burnout con baja satisfacción laboral en 30%, se relacionan en 70%.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda realizar toda estrategia de promoción y prevención, que estén orientadas al fortalecimiento del mecanismo de los afrontes emocionales de todo el personal de enfermería, tomando en cuenta el estrés emocional que fueron motivados por la pandemia covid-19 y hasta la fecha, para que dichas estrategias permitirán hacer un diagnostica a su debido tiempo para el síndrome de burnout (enfermedad ocupacional y estrés laboral).
- Se recomiendan sugerir a los jefes de los diferentes departamentos en el centro de trabajo de las diferentes instituciones de salud para hacer la elaboración de todos los mecanismos de integraciones y de recompensas, y de esa manera se puedan gozar de todos los beneficios, al implementar dichas estrategias permitirán a las instituciones de salud poder incrementar los niveles de compromisos para mejorar la productividad, en el menor índice de rotación del personal, evitando el ausentismo, y otros.
- Se recomienda al personal de enfermería en general participar activamente en las sesiones educativas, poner en partica lo escuchado para así mejorar las estrategias de afrontamiento contra el estrés.
- Se recomienda a los jefes inmediatos hacer un reconocimiento escrito a un personal de salud cada mes por laguna actividad que genero un plus en su labor como trabajador. Así el trabajador se sentirá mas motivado día a día a cumplir sus actividades eficientemente.

REFERENCIAS

1. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Univ El Salvador [Internet]. 2020;11. Available from: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>.
2. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina y Salud Pública. 2022. Available from: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>.
3. Diario Farma. Ocho de cada 10 farmacéuticos han padecido estrés crónico a raíz de la pandemia. DiarioFarma. 2022.
4. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. Organ Mund la Salud Organ Panam la Salud. 2022;
5. Juaréz B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. El economista. 2022.
6. Gallardo A. Estrés del cuidador: cómo se agudiza en la segunda ola la patología que ataca la psiquis del personal de salud [Internet]. infobae. 2021. Available from: <https://www.infobae.com/salud/ciencia/2021/05/23/estres-del-cuidador-como-se-agudiza-en-la-segunda-ola-la-patologia-que-ataca-la-psiquis-del-personal-de-salud/>
7. Redacción Médica. El 80% de las enfermeras tiene problemas de memoria tras el Covid [Internet]. Redacción Médica. 2021. Available from: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/el-80-de-las-enfermeras-tiene-problemas-de-memoria-tras-el-covid-1152>

8. Gonzales J. Relación Entre El Síndrome De Burnout Y La Satisfacción Laboral En Personal De Salud [Internet]. 2021. Available from: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gonzalez_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. Epistemia [Internet]. 2020;4(1):11. Available from: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1725>
10. Yslado R., Norabuena R., Loli T., Zarzosa E., Padilla L., Pinto I. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Med (Barcelona) [Internet]. 2019;19:41–49. Available from: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
11. Durán M. Relación Entre Prácticas Pedagógicas Con La Existencia De Burnout En Profesores De Educación Media De La Región Metropolitana [Internet]. 2019. Available from: http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/241944/MAX_TESISCOMPLET A10-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Arroyo J. Detectar La Existencia De Síndrome De Burnout En Médicos Y Enfermeras De Área De Emergencias Del Hospital De Tercer Nivel “Eugenio Espejo” De La Ciudad De Quito [Internet]. 2018. Available from: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/2809/1/T-UIDE-1996.pdf>
13. Montero K., Cortés G., Hernández Á. Síndrome de burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. Redalyc [Internet]. 2020; Available from: <https://www.redalyc.org/journal/5177/517764862004/html/>

14. Vidotti. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. [Internet]. 2019. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011.
15. Rendón. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. [Internet]. 2020. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
16. Marcos Y. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019 [Internet]. 2020. Available from: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Bedoya Y., Barrientos R. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018 [Internet]. 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Farfán C. “Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016” [Internet]. 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30537/farfan_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Lauracio C., Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. [Internet]. 2020. Available from: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutYDesempenoLaboralEnElPersonalDeSa-8054554.pdf>

20. Arias W. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). [Internet]. 2017. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331
21. De Arco L., Castillo J. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano [Internet]. 2020. Available from: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675/4570>
22. Guitiérrez O., Loba N., Martínez J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. [Internet]. 2016. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100037
23. Vargas L., Niño C., Acosta J. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. [Internet]. 2017. Available from: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EstrategiasQueModulanElSindromeDeBurnoutEnEnfermer-5817722.pdf>
24. Gago K., Martínez K., Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, 2017. Perú. PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica [Internet]. 2017. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>.
25. Rodríguez J., Guevara A., Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. Scielo [Internet]. 2017; Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045.
26. Vargas L., Niño C., Acosta J. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. Dialnet. 2016;21.

27. Rendón M., Peralta S., Hernández E., Rubí M., Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Scielo. :2020.
28. Guerrero A., Segarra P., Giler G. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Redalyc. 2018;10.
29. Aguilar N., Aquino A. Síndrome De Burnout En Los Docentes De La Universidad Nacional De Huancavelica, 2016. 2018.
30. Gómez K., Julca D. Síndrome De Burnout En Tiempos De Covid 19 Del Personal De Salud Microred Churin – Oyon, 2021. [Internet]. 2021. Available from: [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5540/GOMEZ y JULCA.pdf?sequence](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5540/GOMEZ_y_JULCA.pdf?sequence).
31. Jarro D. Relación Entre Las Características Sociodemográficas Y Laborales Y El Síndrome De Burnout En Enfermeras/Os Del Hospital Hipólito Unanue De Tacna, Año 2017. 2018.
32. Sánchez L. Síndrome De Burnout Y Bienestar Psicológico En Trabajadores De Contact Center De La Ciudad De Lima. 2018.
33. Espinoza M., Ledezma G., Roblero I. “Síndrome De Burnout En Médicos Y Enfermeras (Os) Que Laboran En El Hospital Alemán Nicaragüense, I Semestre Del Año 2016”. 2016.
34. Molina G., Palomino L. “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Clínica Santa Teresa, Durante Marzo – Junio Del 2021.” 2021.

35. Vadillo I. Síndrome De Burnout Y Personalidad En Personal De Salud De Un Hospital De Cerro De Pasco. 2020.
36. Ramos M. “Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Del Centro De Salud De Santa Ana De La Localidad De Huancavelica – 2016.” 2016.
37. Cassano M. Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018. 2018.
38. Guerrero M., Parra R., Arce M. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. INNOVA. 2018;7.
39. Estrada A. Síndrome de Burnout: causas y consecuencias. Sube Gomez [Internet]. 2018; Available from: <https://www.revistamoi.com/sube-godinez/sindrome-de-burnout-causas-y-consecuencias/>
40. Pujol L., Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Scielo. 2018;
41. Machuca R. Satisfacción Laboral Entre Trabajadores Administrativos Y Operarios De Una Empresa Privada De Servicios Generales. 2020.
42. Inga A. “Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Perú.” 2020.
43. Lomas R. “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.” 2017.

44. Huaquipaco V., Navarro L. “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018.” 2019.
45. Eugenio K. Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Personal De Salud De Un Hospital De Nivel Ii – I Del Distrito De Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca. 2019.
46. Cavalcante J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. [Internet]. 2020. Available from: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
47. Sabastizagal I., Astete J., Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Scielo. [Internet]. 2020. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032.
48. Leiva N. Satisfacción Laboral en Trabajadores de Recursos Humanos en una Institución Pública del Distrito de La Victoria – 2017. [Internet]. 2020. Available from: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2717/TRAB.SUF.PROF_Nancy%20Leiva%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
49. Arismendiz J. Nivel De Satisfacción Laboral De Los Colaboradores En Agro Industrial San Pedro Sac En La Ciudad De Tarapoto 2019. 2019.
50. Deza A. Satisfacción Laboral Y Su Relación Con La Productividad De Los Piscicultores De La Comunidad De Pacococha - Castrovirreyna, Huancavelica. 2017.

51. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
52. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
53. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021].
54. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3° Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
55. Sánchez B., Flores M., Sámano R., Rodríguez A., Chinchilla D. Factores relacionados a la presencia del síndrome de burnout en una muestra de enfermeras del sector salud, ciudad de México. [Internet]. 2018. Available from:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2018/spn183a.pdf>.
56. Iparraguirre K. “Nivel del Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Sergio E. Bernaldes - 2017”. [Internet]. 2018. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1790>.
57. Orgambidez-Ramos,A. & Borrego-Alés, Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Scielo. [Internet]. 2018. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400208.

58. Pérez-Fonseca, M., González-De La Cruz, P., Castañón-Eugenio, I. Y Morales-Herrera, K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud. [Internet]. 2017. Available from: https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023? • ¿Cómo la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023? • ¿Cómo la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023 • Determinar cómo la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023 • Determinar cómo la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023 H0: No hay relación entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación significativa de la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023 H2: Existe relación significativa de la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023 H3: Existe relación significativa de la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023.</p>	<p>V1: Síndrome de burnout</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo ENFOQUE: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicado DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental. DE CORTE: Transversal. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional. POBLACIÓN: La población es conformada por el personal de enfermería (60 personas) del servicio de emergencia del Hospital de Lima. No se halló muestra, debido a que se trabajó con toda la población.</p>

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ENFERMERÍA



PRESENTACIÓN:

Buenas tardes, estimada colega estoy realizando un estudio con el objetivo de Analizar la relación del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023. Por favor conteste las siguientes preguntas ya que son muy útiles.

Nunca: 1; Casi nunca: 2; A veces: 3; Casi siempre: 4; Siempre: 5

SINDROME DE BURNOUT Y DIMENSIONES

ÍTEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: agotamiento emocional					
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí					
Me siento frustrado en mi trabajo					
Creo que estoy trabajando demasiado					
Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés					
En el trabajo siento que estoy al límite de mis					

posibilidades.					
Dimensión 2: Despersonalización					
Creo que trato algunas personas como si fuesen objetos impersonales					
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión					
Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio					
Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas					
Dimensión 3: Realización personal					
Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					
Trato muy eficazmente los problemas de las personas					
Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás					
Me encuentro con mucha vitalidad.					
Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio					
Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas					
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
En mi trabajo trato con problemas emocionales con mucha calma					

SATISFACCIÓN LABORAL

ÍTEM	1	2	3	4	5
Retos del trabajo					
Estoy satisfecho con las oportunidades de crecimiento que se me brindan.					
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo					
Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar					
Satisfacción con el salario					
El sueldo que percibo es bastante aceptable					
Siento que el trabajo que hago es justo y compensa con el sueldo que me brindan.					
Cuando usted realiza un buen trabajo recibe una buena recompensa por sus superiores.					
Condiciones de trabajo					
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
El ambiente donde trabajo es confortable					
Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.					
Me proporcionan todas las herramientas necesarias para hacer un mejor trabajo.					
Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
Si me encuentro con un problema o una situación inusual, sé a dónde acudir para encontrar una solución.					
Políticas administrativas					
Me siento valorado como empleado en esta organización					
La relación con mis jefes/as es muy cordial.					
Tengo clara la declaración de la misión de la empresa, la cual me inspira a contribuir con tu mejor trabajo					
Te sientes identificado con tu organización y sientes que eres parte de un equipo.					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA 2023

Nombre de la investigadora: JUSTO CIPRIANO KATERY DOLLY

Propósito del estudio: “Analizar la relación del Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público de Lima 2023”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”