



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

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

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Lara Rumbos, Esthefanie Carolina


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1816-7444>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

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

Lima – Perú

2024

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

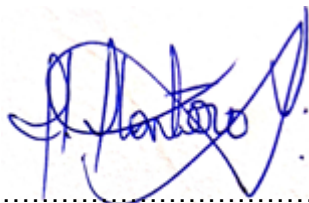
Yo, ESTHEFANIE CAROLINA LARA RUMBOS, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “ Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad Cuidados Intensivos_ en una clínica de Lima, 2024” Asesorado por el docente: Montoro Valdivia, Marcos Antonio Código ORCID: 0000-0002-6982-7888, tiene un índice de similitud de (diecisiete) - 17% verificable Oid oid:14912:408835221 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
 LARA RUMBOS ESTHEFANIE CAROLINA
 C.E 002161900



.....
 Firma
 MONTORO VALDIVIA, MARCOS ANTONIO
 DNI: 09542548

Lima, 04 de Diciembre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p>_____ Se aplicó filtro sobre una tabla que contiene término que no pueden ser parafraseados porque van a estar presentes siempre</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Dedicatoria

A mis padres por haberme apoyado durante toda la carrera por ser motivo para seguir adelante, a ellos debo la mayoría de mis logros; mi compañero de vida por su apoyo y empatía incondicional durante todo el proceso, y a los compañeros y profesores que han dejado en mi un poco de aprendizaje cada día.

Agradecimiento

Primeramente, a Dios por brindarme vida y salud para continuar recolectando cada una de las metas que me propongo, mi familia por ser la base fundamental de todo el proceso de aprendizaje, mi compañero de vida por apoyarme incondicionalmente durante el proceso; a la universidad, y agradezco a cada profesor que fue parte de la formación profesional que me permite culminar este proyecto y esperando sean la base de muchos más por venir.

JURADO

Presidente : Mg Carmen Vcitoria Matos Valverde

Secretario : Mg Paola Cabrera Espezua

Vocal : Mg Alexander Abel Quispe Casanova

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5

1.5.3 Población o unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Síndrome de Burnout	8
2.2.2. Satisfacción laboral.....	13
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis general.....	17
2.3.2 Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.5.1. Población.....	19
3.5.2. Muestra	20
3.5.3. Muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1 Técnica.....	22
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	22

3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad.....	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos.....	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
4.1. Cronograma de actividades.....	26
4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	38
Anexo 2: Instrumentos.....	40
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	44
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

La investigación planteará como objetivo “Determinar cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024”, como metodología, su enfoque será cuantitativo, el diseño no experimental y el nivel correlacional; como muestra se trabajará con 80 enfermeras (os) que laboran en la unidad de cuidados intensivos; para recoger los datos se aplicarán dos instrumentos, el primero el Cuestionario o Test de Maslach para medir el Burnout del autor Zuely Ochoa quien lo aplicó en Perú en el 2021 y que cuenta con validez de contenido realizado por medio del juicio de tres expertos quienes indicaron que era aplicable; sobre el segundo instrumento para medir Satisfacción laboral, se utilizará el cuestionario de Font Roja del autor Vladimir Palomino quien luego de adaptarlo lo aplico en Lima en el 2022 entre personal de enfermería, asimismo el instrumento cuenta con la validez de constructo por medio del análisis factorial cuyo resultado de la prueba KMO dio el valor de 0.612 y $p < 0.05$; indicando con ello que era también aplicable; sobre la confiabilidad ambos instrumentos fueron sometidos a la prueba de Alfa de Crombach en sus respectivos estudios, dando como resultado para el primero el índice de 0.841 y para el segundo instrumento 0.938; por otro lado los resultados finales serán analizados en un programa estadístico para poder dar respuesta a los objetivos planteados.

Palabras clave: Burnout, satisfacción, laboral, enfermería.

Abstract

The research will aim to "Determine how Burnout Syndrome is related to the job satisfaction of the nursing staff of the Intensive Care Unit of a clinic in Lima, 2024", as a methodology, its approach will be quantitative, the design will be non-experimental and the correlational level; As a sample, we will work with 80 nurses who work in the intensive care unit; To collect the data, two instruments will be applied, the first the Maslach Questionnaire or Test to measure Burnout by the author Zuely Ochoa who applied it in Peru in 2021 and which has content validity carried out through the judgment of three experts who indicated that it was applicable; Regarding the second instrument to measure Job Satisfaction, the Font Roja questionnaire by the author Vladimir Palomino will be used, who after adapting it, applied it in Lima in 2022 among nursing staff. Likewise, the instrument has construct validity through factor analysis. whose KMO test result gave the value of 0.612 and $p < 0.05$; thereby indicating that it was also applicable; Regarding reliability, both instruments were subjected to the Crombach's Alpha test in their respective studies, resulting in an index of 0.841 for the first and 0.938 for the second instrument; On the other hand, the final results will be analyzed in a statistical program in order to respond to the stated objectives.

Keywords: Burnout, satisfaction, work, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La enfermería es una labor que demanda un alto desgaste en el trabajo, ello dado por diversos factores, tales como horarios extensos de labores, poco personal, alta demanda de atención, problemas con jefes o compañeros, entre otros (1); en la unidad de cuidados intensivos (UCI) esta situación es aún más extenuante debido a que la atención está orientada hacia pacientes con estado de salud muy vulnerable, siendo los procedimientos más complejos y la demanda de trabajo mayor, trabajando incluso con déficit de recurso, todo ello podría provocar poca satisfacción con la labor que realizan (2).

Se conoce que el Síndrome de Burnout también llamado desgaste laboral ha sido reconocido en el 2019 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una enfermedad de tipo laboral que de no ser tratada atenta contra la integridad física y emocional del profesional representando una seria amenaza para la salud de los trabajadores y la sociedad en conjunto (3); por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), refirió durante el 2023 que el indicado síndrome es una preocupación prioritaria, ya que la misma provoca consecuencias destructivas tanto en el colaborador como en el entorno laboral (4).

Estudios realizados durante el 2022 en España revelan que el 84.4% de trabajadores del área de salud padecieron burnout, esta situación provocó que los trabajadores sobre todo del área asistencial realizarán sus labores con diversos errores en la atención del paciente (5), en China también encontraron que el 42.3% en el 2022 de enfermeros de hospitales públicos padecían burnout causando altos índices de ausentismo y sobre carga de trabajo, llevando esta situación también a un déficit en el cuidado de los pacientes (6); a nivel de Latinoamérica un estudio reportado en el 2023 en hospitales de Tijuana - México da cuenta que 47.7% de

enfermeras presentaron nivel de burnout moderado que se asociaba con su insatisfacción en el trabajo como consecuencia del escaso reconocimiento y la sobre carga laboral (7).

Sobre los profesionales de enfermería peruanos también se han expuesto hallazgos relacionados al Burnout y su implicancia en la satisfacción laboral, uno de ellos fue realizado entre enfermeros del Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU) de Lima en el 2021, hallando que el 42.9% reporto nivel alto de desgaste laboral o burnout ocasionando que el 45% se encontrara medianamente satisfecho en su trabajo (8).

Otro estudio realizado en la ciudad de Andahuaylas el 2022, encontraron que el Síndrome de Burnout si se asocia con la satisfacción en el trabajo entre enfermeras de unidades críticas, ya que el 76.7% reportó presencia de burnout en nivel regular y el 56.7% presentó satisfacción en nivel moderado (9).

Lo señalado evidencia que el desgaste laboral o burnout puede ocasionar que el profesional enfermero(a) pierda su entusiasmo por laborar de manera eficiente, llevándolo a presentar poca satisfacción laboral, considerando que los condicionantes para llegar a estados de estrés crónico se deben precisamente a elementos como la sobre carga de trabajo, ambiente laboral tóxico, poco apoyo de parte de jefes y superiores, horarios extensos de trabajo, poco reconocimiento, entre otros (10).

Diversos autores señalan que la poca satisfacción en el trabajo lleva a que muchos profesionales de salud se ausenten con frecuencia, dejando sus puestos y pacientes a la deriva y provocando problemas entre sus colegas, así como al área al que pertenecen, afectando también los objetivos de la institución donde laboran (11).

En la clínica donde se tiene previsto realizar el estudio se viene observando que entre el personal de enfermería de UCI manifiestan signos de burnout tales como cansancio, fatiga, un trato poco asertivo con los colegas, errores en el cuidado del paciente; asimismo los

enfermeros señalan cada vez se les exige más y es poco el reconocimiento que reciben de la institución, llevándolos a manifestar su incomodidad y poca satisfacción laboral; por las razones expuestas es que se considera necesario conocer el nivel de síndrome de burnout de los profesionales de enfermería y como ello impacta en la satisfacción en su trabajo, formulando por ello las siguientes interrogantes.

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

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024?

¿Cómo la despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024?

¿Cómo la realización personal en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo el agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.

Identificar cómo la despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Identificar cómo la realización personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

A nivel teórico el estudio pretenderá fortalecer los saberes acerca de los fenómenos propuestos en el contexto de la labor de enfermería, se tomará como fundamento teorías de enfermería asociadas al Síndrome de Burnout como la Teoría de Betty Neuman y para la variable Satisfacción laboral se sustentará en los postulados de la Teoría de los factores de Herzberg que permitirán explicar la satisfacción laboral en enfermería; del mismo modo se fundamentará en literatura con evidencia científica acerca de la asociación de los temas propuestos con la finalidad de contrastarlos con los resultados y permitan llenar los vacíos del conocimiento existente.

1.4.2 Metodológica

El estudio tomará una orientación cuantitativa, de diseño no experimental ya que buscará hallar la relación entre las variables, para lo cual se hará uso de dos instrumentos que contarán con los requisitos de rigor que deben tener estas herramientas de recolección de datos el Test de Maslach para medir el nivel de Síndrome de burnout y el Cuestionario de satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

1.4.3 Práctica

La investigación buscará generar contribuciones tanto a la unidad de análisis como son las enfermeras de la Unidad de Cuidados intensivos, así como a las jefaturas correspondientes, con el propósito de brindar alcances acerca del síndrome de burnout y como este al no ser tratado a tiempo podría impactar en la satisfacción laboral de los referidos profesionales, y bajo estos hallazgos proponer acciones correctivas y de mejora que ayuden a todo el cuerpo de enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos a enfrentar aspectos que puedan generarle estrés crónico alterando su salud física y emocional y también la satisfacción por su trabajo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Se realizará desde el mes de enero a junio de 2024.

1.5.2 Espacial

El lugar previsto será en una Clínica ubicada en la ciudad de Lima, en el área de Cuidados Intensivos, provincia y departamento de Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Se precisará de la participación de todos los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de la clínica seleccionada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Galanis et al. (12) a mediados del 2023, en Grecia llevan a cabo una investigación cuyo objetivo fue “Analizar el nivel de burnout y satisfacción laboral después de la pandemia entre enfermeras de cuidados intensivos”, desarrollando el estudio con dirección cuantitativa y no experimental, tomaron como muestra a 946 enfermeras, el instrumento que utilizaron fueron la Escala de Burnout de Maslach y el cuestionario de satisfacción laboral de 36 items, en versión griega ambos; como resultados hallaron que 70.8% presentaron nivel alto de burnout y 61% baja nivel de satisfacción en su trabajo; la correlación resulto significativa e inversa ($p < 0.05$) entre los constructos analizados, concluyendo que a mayor prevalencia de burnout en las enfermeras menor es nivel de satisfacción en su trabajo.

Sheng et al. (13) en Taiwan durante el 2021, realizan un estudio para “Determinar la existencia de asociación entre el burnout o agotamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de UCI de hospitales públicos”, bajo un estudio cuantitativo y correlacional, y una muestra de 1211 profesionales, aplicaron cuestionarios en línea como son el Copenhagen Burnout Inventory (CBI) y el cuestionario Misener Nurse Job Satisfaction Scale; obtuvieron como resultado que algo más del 50% de enfermeras consideraban sentirse no tan satisfechas en su trabajo, asimismo el 27.3% presentaron bajo agotamiento o burnout, por otro lado obtuvieron correlaciones inversas entre el burnout y satisfacción labora ($p < 0.05$, $r = -0.50$); concluyendo que el burnout causa efectos negativos en el profesional de enfermería y su satisfacción en el trabajo.

Sun et al. (14), en China durante el 2021; realizan una investigación con el objetivo de “Analizar como el Síndrome de Burnout o fatiga en el trabajo se relaciona con la satisfacción

laboral de enfermeras de UCI”, desarrollando el estudio con enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, suministraron instrumentos que consistieron en cuestionarios elaborados por los autores para valorar ambas variables, los cuales fueron sometidos a validez discriminante y fiabilidad, los resultados obtenidos fueron una $\text{sig} < 0.01$ y $r = -0.345$, lo que significa que el burnout se asocia de forma inversa y significativa con la satisfacción laboral, concluyendo al respecto que la moderada prevalencia del burnout ocasiona que las enfermeras de UCI se sientan un tanto insatisfechas en su trabajo como producto del agotamiento y fatiga que experimentan.

Nacionales

Ruiz (15), el 2022 en la ciudad de Cajamarca, en su estudio se interesó por “Determinar la relación del grado de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca 2022”, fue por tal razón de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, consideró como a 65 profesionales de enfermería, a quienes suministró como instrumento el inventario Maslach para analizar el Burnout y el cuestionario de Font para medir satisfacción laboral. Entre los resultados encontró que 70.8% presentaba nivel bajo de burnout y el 73.8% alto nivel de satisfacción laboral, asimismo al correlacional las variables halló un $p = 0.000$ y $Rho = -0.506$ lo que evidenciaba la asociación entre los aspectos analizados, concluyendo que la menor prevalencia del burnout en los profesionales favorece un alto nivel de satisfacción laboral.

Briones y Manrique (16) en el 2022 en Chimbote; su estudio tuvo como objetivo “Conocer la relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en un nosocomio de Nuevo Chimbote”, siendo el estudio correlacional y de enfoque cuantitativo, con una muestra de 35 profesionales que laboraban en cuidados críticos,

los instrumentos utilizados fueron el Inventario Burnout de Maslach y la Escala de Opiniones SL-SPC, como resultado hallaron que el 40.1% de enfermeras reportaron nivel regular de satisfacción laboral y el 60% nivel medio de prevalencia de Burnout, asimismo obtuvieron un $p=0.001$ y $Rho=-0.796$, es decir una relación inversa entre las variables, concluyendo que es necesario la intervención de las jefaturas para evitar que el personal llegue a niveles altos de burnout ya que ello impactaría en una baja satisfacción con el trabajo y bajo desempeño de sus funciones.

Yslado (17), en su artículo del 2019 en la ciudad de Ancash, el objetivo fue “Determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú”, siendo el enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, la muestra contó con 177 profesionales de la salud; los instrumentos suministrados fueron el Inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC); entre los resultados encontró que la prevalencia del burnout fue alta en el 33.3% de los encuestados, así también halló que el elemento que causa insatisfacción en el 35% del personal fue las retribuciones económicas, por último hallaron relación indirecta entre las variables ($p<0.05$ y $r=-0.620$), concluyendo que la presencia de burnout es un factor que provoca que los profesionales de la salud presenten baja satisfacción en su trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.1.1. Conceptualización

Es conceptualizado como un tipo de respuesta o reacción ante los excesivos estresores del entorno laboral, cuyas particularidades se evidencian cuando el sujeto manifiesta fatiga extrema como producto del agotamiento emocional que experimenta, un trato negativo y toxico

hacia otras personas y bajo sentido de ser competitivo y desempeñarse adecuadamente en el trabajo (18).

En esta línea organismos como la OMS han catalogado este padecimiento desde el año 2000 como “enfermedad de riesgo laboral que causa detrimento del bienestar mental” y en el 2022 la reconocer como un “fenómeno ocupacional” y clasificada como enfermedad en el CIE-11, indicando al respecto que estados de estrés permanente como consecuencia del ritmo de trabajo ocasiona en el colaborador síntomas físicos y emocionales que atentan contra su bienestar (19).

La literatura sobre el tema, señalan que el llamado también síndrome del quemado, es el causante de provocar alteraciones a nivel personal, mental y conductual, lo que lleva a que muchos trabajadores abandonen su trabajo, disminuyan su productividad y no realicen adecuadamente sus labores, de ahí la necesidad de identificarla anticipadamente para evitar su alta prevalencia (20).

Investigadores como Christina Maslach, Susan Jackson y Herbert Freudenberger, desde el año 1970, buscaron que entender lo que manifestaban personas dedicadas a trabajar en áreas de servicio o de atención a otros, cuando utilizaban el término agotamiento para caracterizar el malestar que experimentaban (21).

Asimismo, se han descrito las particularidades de este padecimiento, con el fin de identificarla y prestar la terapéutica oportuna, entre los signos y síntomas del Síndrome de Burnout se tiene presencia de pensamientos nocivos, aislamiento, poca concentración, cansancio o fatiga, apetito y sueño alterado, sensación de angustia, miedo, culpa, tristeza y desánimo (22).

Es decir, el sujeto que padece burnout se encuentra en un estado de agotamiento como consecuencia inmediata de un “estrés que no se ha manejado exitosamente”; dicha situación

conlleva a que reduzca su capacidad de cambio o adaptación, viendo sus tareas o funciones como un aumento de la carga de exigencias que existen en su trabajo (23).

2.2.1.2. Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería

Dentro de los servicios de salud, la enfermería está tipificada como una de las profesiones que causa el mayor agotamiento laboral, ello debido a las diversas situaciones que enfrenta en el ejercicio de sus funciones, tales como atender con un alto sentido del cuidado a los pacientes, pese en que muchas circunstancias el ambiente resulte altamente estresante, con limitados recursos y carga laboral excesiva, demandando de la enfermera que halle un equilibrio o haga frente a estos factores para que no interfieran con el buen desempeño de sus labores (24).

En el servicio de cuidados intensivos este panorama se agrava, ya que el personal enfermero, no solo debe lidiar con los estresores anteriormente expuestas, sino también con el dolor y muerte de pacientes, ya que en el servicio referido el estado de salud del paciente es muy vulnerable, los estudios indican que las enfermeras que laboran en cuidados intensivos tienen un doble de probabilidad de desarrollar burnout que el aquel personal que presta servicio en áreas que no son críticas (24).

Por otro lado, también se encuentran los aspectos que se asocian a la institución, como son el poco reconocimiento, falta de incentivos económico o académicos que promuevan el crecimiento del profesional, poco apoyo de jefes, ambiente laboral conflictivo, entre otros provocan que también el profesional perciba en los indicados elementos estresores potenciales que agudizan su estrés volviéndolo crónico desencadenando el burnout (25).

Las enfermeras en su quehacer laboral deben atender a sus pacientes con una orientación al cuidado humanizado, empático, sensible y con alto dominio de sus habilidades técnico

científica, sobre todo en áreas como UCI, un ambiente con alta demanda de trabajo y diversas responsabilidades (26).

Por tanto, existe un riesgo latente que podría afectar la salud del paciente si las enfermeras que padecen el síndrome no son tratadas a tiempo, ya que su capacidad de brindar una atención de calidad a los pacientes se verá reducida (27).

2.2.1.3. Teorías de enfermería asociadas al Síndrome de Burnout

El aporte de la teorista Betty Neuman resulta de importancia para explicar las implicancias del Síndrome de Burnout en las enfermeras, ya que dentro de sus postulados brinda alcances acerca de la salud de los trabajadores, Neuman concibe al individuo como “un sistema abierto a interacciones con el entorno en el que busca estabilidad física y mental” (28). En esta línea la teoría señala que existen elementos dentro del entorno que se comportan como estresores que producen tensiones que generan inestabilidad del sistema, el sujeto en su afán por dar respuesta a estos estresores podría lidiar al mismo tiempo con uno o más, permitiéndole identificar el tipo, naturaleza y la intensidad del mismo y partiendo de ello buscar que reducir estos factores para evitar que la prevalencia se incremente y decante en estrés crónico como el burnout (29).

Bajo lo señalado la teorista exhorta al personal de enfermería a reconocer los síntomas y signos del burnout en sí mismas y procurar buscar apoyo para minimizar su impacto en su salud, puesto que según el modelo que presenta, existe un núcleo central, que es un recurso energético que al comprometerse por los elementos estresantes pone al individuo en riesgo de enfermar (30).

2.2.1.4 Dimensiones del Síndrome de Burnout

A. Agotamiento emocional

Es conocido como cansancio o fatiga emocional, se relaciona en como de manera progresiva el sujeto va perdiendo su energía propensa al cansancio, desánimo o simplemente se siente extenuado, abrumado con las labores que desarrolla en su trabajo (31).

El personal de enfermería en ese sentido manifestará o mostrará signos de sentirse indispuerto para brindar el cuidado idóneo al paciente, se tornará poco colaborador con sus pares, indicará sentirse sobrecargado a consecuencia de las demandas de su actividad laboral (32).

B. Despersonalización

Las manifestaciones en esta dimensión se ven representadas cuando el profesional “adopta actitudes negativas, frías y distanciadas hacia los receptores de los servicios, actuando con insensibilidad y cinismo, llegando a considerarlos como meros números” (33). Cuando el profesional de enfermería se encuentra en este aspecto del burnout tiende a tratar de forma deshumanizada a los pacientes así como a sus compañeros o las personas con las cuales interactúa, ello debido a su estado afectivo un tanto resquebrajado, por tanto, los pacientes podrían llegar a quejarse del trato poco cálido o negativo del profesional (34).

C. Realización personal

El profesional de enfermería cuando presenta este aspecto da clara evidencia “de la disminución de sentimientos de competencia y autoeficacia profesional, apareciendo una serie de respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo” (33).

Se mostrarán irritable y deprimido, tiene la percepción de que su trabajo no lo realiza adecuadamente, y empieza a aislarse evitando la interacción con sus compañeros, no tolera la tensión del trabajo, y empieza perder interés laboral, y su desempeño se ve afectado (35).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1 Conceptualización

Para algunos autores la satisfacción laboral es considerado como un concepto bastante complejo donde diversos factores confluyen para influir en este fenómeno (36); por otro lado hay quienes la definen como la apreciación personal la cual puede ser positiva o negativa, que expresan los sujetos en el lapso de su estancia como colaboradores o trabajadores dentro de una organización, comparando las retribuciones que reciben (extrínsecas e intrínsecas) con las que consideran deberían recibir o les gustaría obtener por el esfuerzo que realizan para beneficiar a su empleador (37).

Otro alcance lo brinda María Farfán al indicar que “es un sentimiento de agrado que experimentan las personas, por realizar un trabajo que les interesa en un ambiente que les permita estar a gusto, dentro de una empresa y por el que percibe compensaciones psico-socioeconómicas acordes a sus expectativas” (38).

La satisfacción laboral por lo general esta supedita a elementos que se enlazan como son el salario, el ambiente laboral, las oportunidades de mejora profesional, las relaciones con compañeros y jefes, el reconocimiento, cuando el colaborador encuentra que estos cubren sus expectativas manifestará satisfacción (39).

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral en los entornos de enfermería

Resulta imprescindible que el ambiente donde desarrolla las labores el personal de enfermería cuente con los elementos que promuevan su satisfacción laboral; pues de ello dependerá en gran medida que brinde una buena calidad de atención a los usuarios del servicio, es conocido que cuando el profesional se siente satisfecho en el trabajo lo reconoce como parte de su éxito lo que impacta de manera positiva en su calidad de vida (40).

La relevancia de la satisfacción laboral en entornos de enfermería puede ser analizada desde dos perspectivas: la primera considerando la postura del mismo profesional de enfermería y la otra desde la postura de la institución sanitaria (41).

Desde la postura del mismo colaborador, si este se siente que labora en un ambiente donde le brindan las facilidades así como los recursos para llevar a cabo bien su trabajo, este lo retribuirá aportando su esfuerzo para lograr los objetivos de la organización, en este sentido desde su postura sentirse satisfecho es percibir el salario justo, contar con estabilidad laboral, opción de crecer profesionalmente, ser reconocido y recibir retribuciones (41).

En cuanto a la institución u organización, la satisfacción de sus trabajadores es un punto clave para contribuir con el logro de objetivos, por lo tanto deberán procurar generar acciones que brinden oportunidades de crecimiento, asimismo brindar todo los recursos y materiales para que estos brinden una buena atención a los pacientes (42).

2.2.2.3. Teoría de la satisfacción laboral

La teoría de los factores de Frederick Herzberg explica de manera directa la satisfacción laboral, puesto que propone dos factores que según el teorista contribuyen a generar un alto nivel de satisfacción si son atendidos, estos factores son los de higiene que están relacionadas con los aspectos físico del entorno laboral, el salario, beneficios y la seguridad; el otro factor es de motivación el mismo que está enfocado en la preparación que demuestra y tiene el profesional para desarrollar sus labores (43).

En esta línea Herzberg considera que la satisfacción laboral se produce cuando los factores de higiene y motivacionales se cumplen, en el aspecto motivacional el colaborador gusta de enfrentarse a actividades retadoras y estimulantes y por ello se siente estimulado a seguir profundizando en su formación como profesional, aunado a ello se encuentra los

aspectos de higiene es decir si encuentra en su entorno todo lo necesario para realizar sus labores (44).

2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral en enfermería

A. Satisfacción por el trabajo

Se asocia con la experiencia que tiene el profesional en las labores que realiza dentro del nosocomio, es importante evitar que el personal asignado a un determinado servicio rote de manera constante a otras áreas, ya que ello no le permite adquirir experiencia determinada o especializarse (45).

B. Tensión relacionada con el trabajo

Guarda relación con las situaciones de estrés, exigencia en el trabajo y las responsabilidades asignadas al ejecutar sus funciones, debido a la escasez de personal en enfermería, muchas veces a los profesionales se les asigna más tareas provocando un alto nivel de estrés por el afán de cumplirlas que las conduce a agotarse en su trabajo (45)

C. Competencia profesional

Este aspecto se vincula en como el profesional considera que tiene las habilidades y destrezas para llevar a cabo su trabajo, su constante preparación académica favorece que cuente con las competencias necesarias para llevarlas a cabo de forma idónea (46).

D. Presión del trabajo

Se asocia con la cantidad o volumen de trabajo, es decir la carga laboral, este elemento es común en los profesionales de enfermería, ya que existe una alta demanda de atención y bajos recursos humanos, lo que hace que las enfermeras tengan horarios extensos de trabajo (46).

E. Promoción profesional

Hace referencia al reconocimiento que percibe el colaborador en su trabajo por medio de incentivos vinculados a perfeccionarse como profesional; la enfermería al ser una profesión vinculada a la salud requiere que estar inmerso en una constante preparación por medio de cursos, especializaciones, talleres que le permitan afianzar sus conocimientos para fortalecer su praxis (46).

F. Relación interpersonal con sus jefes/jefas

Es la manera como el colaborador se relaciona con sus jefes o superiores, procurando establecer relaciones optimas bajo una comunicación asertiva, los estudios demuestran que una de las causas de que los colaboradores se sientan insatisfechos es la mala relación con sus jefes así como el poco apoyo que perciben de estos para resolver problemas o realizar una tarea que conocen poco (46).

G. Relación interpersonal con los compañeros

Este aspecto hace alusión en como el profesional de enfermería dentro del ambiente laboral establece un clima laboral favorable, al tratar con respeto y cordialidad a sus compañeros y colegas, es importante este aspecto ya que de ello depende que se eviten conflictos a todo nivel, lo que promueve un trabajo en equipo que favorece la mejor atención al paciente (46).

H. Características extrínsecas del estatus

Este aspecto tiene relación con el desempeño laboral del colaborador y como es reconocido por ello; todo profesional busca que realizar su trabajo de la mejor manera, más aún en el servicio de cuidados intensivos y si ello viene acompañado del reconocimiento de los superiores y pares fomentara que el colaborador se sienta satisfecho (47).

I. Monotonía laboral

Hace referencia a la capacidad que tiene el profesional para adaptarse a los cambios de puesto o área; así como a lo rutinario que este pueda ser (47).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima, 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Como método el estudio se desarrollará siguiendo el hipotético-deductivo; el mismo que permitirá establecer supuestos que luego serán contrastados con los hechos para llegar a deducciones que permitan brindar aportes (48).

3.2. Enfoque de la investigación

La orientación será cuantitativa, en este sentido porque los fenómenos planteados serán analizados o medidos en su forma numérica por medio de la estadística, por otro lado, el estudio se desarrolla siguiendo un proceso establecido y secuencial (49).

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, porque se pretenderá dar mayores alcances sobre las variables propuestas, robusteciendo los saberes sobre estos constructos (50).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, ya que el estudio se realizará sin intervención en ninguna de sus variables (observacional), es decir no habrá manipulación; también le corresponderá el nivel correlacional puesto que se busca hallar la asociación entre las variables (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Se define como el conglomerado de elementos, personas o casos que comparten características similares las mismas que serán materia de análisis (52). Para fines del proyecto la población contemplada será finita conformada por 80 enfermeras que prestan sus servicios en la unidad de cuidados intensivos de una clínica de Lima.

3.5.2. Muestra

Una muestra puede estar constituida por el total de la población (censal) o por una parte de esta, su selección se puede hacer por medio de ecuaciones matemáticas o también tomando el criterio del investigador (52); para el estudio la muestra será igual que la población: 80 enfermeras de cuidados intensivos.

3.5.3. Muestreo

La técnica de muestreo corresponderá al tipo no probabilístico por conveniencia; para lo cual se tomarán los criterios del investigador, así como la accesibilidad a la unidad de análisis (52).

Criterio de inclusión

- Enfermeros/as que acepten ser parte de la investigación y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as que laboren en el área de UCI de la clínica seleccionado.

Criterio de exclusión

- Enfermeros/as que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as que realicen labores administrativas y de otros servicios.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Síndrome de Burnout	Tipo de respuesta o reacción ante los excesivos estresores del entorno laboral, provocando problemas en su salud (18).	Respuesta que da el profesional de enfermería al estrés laboral crónico.	<p>D1: Agotamiento emocional</p> <p>D2: Despersonalización.</p> <p>D3: Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Problemas de digestión • Aislamiento a los demás. • Fastidio al atender a los pacientes • Insensibilidad • Inquietud • Sentimientos de tristeza • Problemas de concentración 	<p>Ordinal</p> <p>0 :Nunca</p> <p>1 :Pocas veces al año o menos</p> <p>2 :Una vez al mes o menos</p> <p>3 :Una pocas veces al mes o menos</p> <p>4 : Una vez a la semana</p> <p>5 : Pocas veces a la semana</p> <p>6 : Todos los días</p>	<p>Bajo: 0 - 44</p> <p>Medio: 45 - 88</p> <p>Alto: 86 - 132</p>

V2: Satisfacción Laboral	Apreciación personal la cual puede ser positiva o negativa, que expresan los sujetos en el lapso de su estancia como colaboradores o trabajadores dentro de una organización, (37).	Valora la percepción que tiene el personal de enfermería con aspectos relacionados con su trabajo bajo aspectos .	D1: Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de comodidad en su puesto de trabajo 	Ordinal	Insatisfecho 24-56
			D2: Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación física y sentimientos negativos 	Muy desacuerdo = 1	Medianamente insatisfecho 57-89
			D3: Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad y destrezas 	En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Satisfecho 90-120
			D4: Presión del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de estrés laboral 	De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5	
			D5: Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de autoconocimiento de su potencial. 		
			D6: Relación interpersonal con sus jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de canales de comunicación con los superiores Comunicación asertiva 		
			D7: Relación interpersonal con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de clima organizacional. 		
			D8: Características extrínsecas del estatus	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el cargo 		
			D9: Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación y cambio 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizará para aplicar los instrumentos la encuesta, por medio de la cual se podrá obtener la información de forma ordenada y rápida (53).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Como instrumentos se hará uso de cuestionarios, los cuales representan herramientas para medir las variables estipulados en la investigación, proporcionando al participante una serie de preguntas relacionadas con los referidos fenómenos que luego serán analizadas (53).

Instrumento 1:

Para medir el nivel de Síndrome de Burnout se utilizara el Test de Maslach cuya autoría original pertenece a Maslach y Jackson de 1986, sin embargo para fines del estudio se trabajará con el cuestionario aplicado en Cusco-Perú en el 2021 entre personal de cuidados intensivos cuya autor es Zuely Ochoa (32) que está conformado por 22 items y tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; sus respuestas serán de tipo ordinal : Nunca (0), Pocas veces al año (1), Una vez al mes (2), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Pocas veces a la semana (5) y Todos los días (6). La escala de valoración será: Bajo: 0 - 44; Medio: 45 – 88; Alto: 86 - 132 puntos.

Instrumento 2:

Para valorar la satisfacción laboral se hará uso del Cuestionario de Font Roja cuya autoría original le pertenece a Aranaz y Mira de 1988, pero para el estudio se tomará el actualizado de Bruno et al. (46) del 2019 aplicado entre personal de enfermería; conformado por 24 ítems y 9 dimensiones: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal

con sus jefes/jefas; relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral; las respuestas se presentan en escala ordinal de: Muy desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Muy de acuerdo (5). La escala de valoración será: Insatisfecho: 24-56; Medianamente insatisfecho: 57-89; Satisfecho: 90-120.

3.7.3 Validación

La validez se conceptualiza como la “relación que existe entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (54); por tanto en el estudio el primer instrumento que mide el Síndrome de Burnout Test de Maslach la validez la realizó por medio del juicio de tres expertos quienes indicaron que bajo los parámetros de pertinencia, claridad y relevancia concluyendo los tres que si era aplicable (32).

Sobre el segundo instrumento Cuestionario de Font Roja fue validado por Bruno et al. (46) en Perú en el 2019 entre enfermeros de Lima, realizando para este fin un análisis factorial cuyo índice de KMO fue 0,612 y la sig de la prueba de esfericidad de Bartlett de 0,000, asimismo también realizaron la validez de contenido por medio del Juicio de cinco expertos que indicaron con un 87.2 % que el instrumento era válido (46).

3.7.4 Confiabilidad

Se define como “el grado de congruencia con el cual un instrumento, mide la variable” (54); por tanto, el instrumento Test de Maslach la prueba de fiabilidad fue realizada con el Alfa de Cronbach y obtuvo un índice de 0,841 (32); del mismo modo el Cuestionario de Font Roja también fue por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un índice de 0,70 (46); tomando los resultados expuestos se puede afirmar que ambos instrumentos son confiables y aplicables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Lo primero a realizar será solicitar el permiso correspondiente al director del Hospital donde se llevará a cabo el estudio, luego de ello se procederá a presentarse con la jefe de enfermeras del servicio de UCI, pidiendo su apoyo para socializar alcances del estudio a todo su personal, fijando para ello los días y horarios en que se podrá ir para recolectar la data.

Una vez hecho las indicadas coordinaciones, se pasará a contactar por grupos al personal de enfermería de UCI para explicarles acerca de la investigación, solicitando su apoyo para el mismo, quienes decidan apoyar se les entregará el consentimiento informado para su firma y luego se les proporcionará los cuestionarios para su llenado, el tiempo estimado que tomará será de unos 15 minutos.

Cuando se concluya con toda la recolección, toda la información se ira archivando en un cuadro Excel para luego poder ingresarlo al SPSS debidamente tabulado, y proceder a realizar el análisis descriptivo por medio de frecuencias y gráficos y luego el análisis inferencial.

En este acápite primero se hará la prueba de normalidad, medio por el cual se podrá conocer qué tipo de distribución presenta la data y con ello establecer el coeficiente con el cual se realizará las pruebas de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio se basará en los principios éticos, asimismo se tomará en cuenta también el reglamento ético de la universidad documento que guía la actividad investigativa; en cuanto a los principios éticos se considerará:

Principio de Autonomía: Las enfermeras (os) que opten por participar lo harán de manera voluntaria, sin ningún tipo de coacción, si desearan retirarse del mismo lo podrán hacer sin que ello acarree una sanción o problema.

Beneficencia: El estudio buscará por medio de sus resultados y aporte beneficiar primero al colectivo de enfermeras, así como a los pacientes que los profesionales atienden.

Justicia: Las enfermeras (os) que decidan participar serán tratadas bajo un clima de total respeto y sin ninguna forma de discriminación.

No maleficencia: El estudio no pretende causar daño alguno a los participantes por ello los datos que brinden serán tratados bajo la absoluta confidencialidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					
	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT
Identificación del problema	X					
Búsqueda de fuentes bibliográficas	X					
Elaboración de la sección introducción: situación problemática, Planteamiento del problema y objetivos	X					
Elaboración de la sección introducción: importancia y justificación de la investigación y delimitación		X				
Elaboración de la sección marco teórico: antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas , hipótesis		X				
Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de la investigación, población, muestra, muestreo.		X				
Operacionalización de variables		X				
Elaboración de la sección material y métodos: técnica e instrumentos de recolección de datos.		X				
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos procesamiento de la información y bioéticos		X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio		X				
Elaboración de los anexos		X				
Aprobación del proyecto			X			
Trabajo de campo y análisis de resultados				X		
Redacción del informe final					X	
Revisión de informe final						X

Aprobación del informe final							X
Sustentación de informe final							X

4.2. Presupuesto

		2024						
MATERIALES		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	TOTAL S/.
Servicios								
Internet		70	70	70	50	60	70	460.00
Luz		50	50	50	50	50	50	350.00
Recursos materiales y equipos								
Material de oficina		20	20	40	30	20	30	230.00
Material de impresión		20	20	10	30	20	90	210.00
Otros								
Movilidad		30	40	40	50	50	70	360.00
Refrigerio		20	40	50	50	50	50	310.00
Imprevistos					300		500	1300.00
TOTAL		210.00	240.00	260.00	560.00	250.00	870.00	S/. 3230.00

5. REFERENCIAS

1. Carvalho L, Aparecida L, Mendes L. Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem de um hospital universitário. Rev Bras. Enferm. [Internet] 2020; 73: 1-7. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/LCY7SMYHSJ6k8FWrG6GGVGn/?format=pdf&lang=pt>
2. Yıldız E. Psychopathological Factors Associated With Burnout in Intensive Care Nurses: A Cross-Sectional Study. Journal of the American Psychiatric Nurses Assoc. [Internet] 2023; 29(2): 122–135. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1078390321999725>
3. Organización Mundial de la Salud. El burnout, un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades; Ginebra: OMS; 2019 [Consultado el 13 de nov 2023] Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
4. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo; Ginebra: OIT; 2022 [Consultado el 10 de nov 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
5. Mampel P. El síndrome de burnout por sectores de trabajo: causas y síntomas. Rev. Ringover [Intenet] 2023; 1(1): 1-6. Disponible en:

<https://www.ringover.es/blog/sindrome-burnout>

6. Qin Z, He Z, Yang Q, Meng Z, Lei Q, Wen J, Wang Z. Prevalencia y correlacionadores del agotamiento entre profesionales de la salud durante diferentes etapas de la pandemia de COVID-19 en China. *Fronteras en psiquiatría* [Internet] 2023; 14 , 1-12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2023.1156313/full>
7. González-Sánchez D, Lara-Esquivel E, Cruz-Zúñiga N. Condiciones laborales, satisfacción y estrés laboral de Enfermería ante la pandemia de COVID-19: una voz que debe ser escuchada. *Horizon Interdisciplinary Journal* [Internet]. 2023; 1 (1): 25-34. Disponible en: <https://horizon-journal.com/index.php/revista/article/view/1>
8. Gabriel V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Rev enferm Herediana*. [Internet] 2019; 12:26-32 Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>
9. Ayquipa R, Vargas G, Herhuay G. Influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en Emergencias y Desastres]. Callao; Universidad del Callao; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7401/TESIS%20AYQUIPA%20ROMERO-%20VARGAS%20TITO%20-%20HERHUAY%20PASTOR%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Agustín L. Impact of Burnout on Nurse Performance in the Inpatient Ward: A Literature Review. *D’Nursing and Health Journal* [Internet] 2022; 3(1): 10-15. Disponible en: <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/DNursing/article/view/380>

11. Hernández-Cantú E, Medina-Campos X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. [Internet] 2020; 28(1), 37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
12. Galanis P, Moisoglou I, Katsiroump A, Vraka I, Siskou O, Konstantakopoulou O, Meimeti E, Kaitelidou D. Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. *Nurs. Rep.*[Internet] 2023, 13: 1090–1100. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>
13. Sheng-Shiung H, Cheng-Yuan C, Kevin K, Jung-Mei T, Shiow-Luan T. Key determinates of job satisfaction for acute care nurse practitioners in Taiwan. *BMC Nursing* [Internet] 2023; 22(6): 1-15. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-01156-x>
14. Sun T, Xian-Hong H, Shu-E Z, Hong-Yan Y, Qing-Lin L, Gao I, Yi L, Jin-Hong Y. Fatigue as a Cause of Professional Dissatisfaction Among Chinese Nurses in Intensive Care Unit During COVID-19 Pandemic. *Risk Management and Healthcare Policy* [Internet] 2023; 1(1): 817-831. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/RMHP.S391336>
15. Ruiz L. Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud] Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101508>
16. Briones J, Manrique D. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022.

[Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa; 2023. Disponible en:

<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4286/52758.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, Rojas A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizontal. Medicina*. [Internet]. 2019; 19(4): 41-49. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4>.
18. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health* [Internet] 2020; 18(4):1-17. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
19. López M, García S, Pando M. Psychosocial risk factors and burnout in economically active population of Lima, Peru. *Ciencia & trabajo* [Internet] 2014; 16(51), 164-169. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
20. Linares G, Guedez Y. Síndrome de Burnout, patología invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria* [Internet] 2021;53(5): 1-3. Disponible en: <https://europepmc.org/article/pmc/7994441>
21. Leiter M, Maslach C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research* [Internet] 2016; 3:89-100. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058615300188>
22. Motta de Vasconcelo E, Figueiredo M, Souza P. Burnout e sintomatologia depressiva em enfermeiros de terapia intensiva: análise de relação. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2018;71(1):135-41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0019>

23. Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. Noticias CIELO [Internet] 2020; 3(5):1-3. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
24. Ávila G, Ramírez A, Mesa I, Serrano K. Síndrome de burnout en los profesionales de salud: revisión sistemática. Pro Sciences: Rev Produc. Cienc e Investig. [Internet] 2021; 5(40): 254-271. Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/434>
25. Casanova C, Mustelier M, Casanova T. Manifestaciones de Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. Rev Pedag. Univ Cienfuegos.[Internet]. 2018;15(66),91-97. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-91.pdf>
26. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Estrés relacionado con el trabajo, agotamiento, satisfacción laboral y salud general de las enfermeras. Rev. Salud pública [Internet] 2015; 12 (1): 652–666. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/12/1/652>
27. Menéndez T, Calle A, Delgado A, Espinel T, Cedeño G. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General en la provincia de Manabí, Ecuador. Eumed.net [Internet] 2018; 1:1-7. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
28. Noguera H. Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia [Tesis para optar por el grado y título de Maestría Profesional de Enfermería en Salud

- Mental] Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2019. Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80441/Sistematizaci%C3%B3n%20Helder%20Noguera%20Mena.pdf>
29. Pacheco V. Efecto de una intervención para el control de estrés laboral en personal de Enfermería de un hospital de alta especialidad. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Enfermería] México: Universidad Veracruzana; 2014. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/49152/PachecoGonzalezVictoria.pdf?sequence=3>
30. Costa S, Cerqueira J, Peixoto R, Barros A, Silva K, Sales P. Burnout syndrome in nursing professionals. *J Nurs UFPE* [Internet] 2020;14:1-7. Disponible en: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2020.243351>
31. Tabares-Díaz Y, Martínez-Daza V, Matabanchoy-Tulcán S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud.* [Internet] 2020;22(3):265-279. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
32. Ochoa Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad CÉSAR Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42453/discover>
33. Tomás-Sábado T, Maynegre-Santaularia M, Pérez-Bartolomé M, Alsina-Rodríguez M, Quinta-Barbero R, Granell-Navas S. Síndrome de burnout y riesgo suicida en enfermeras de atención primaria. *Enferm Clin.* [Internet] 2010;20(3):173–178. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862110000707>

34. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Rev Med Legal Costa Rica [Internet]. 2015; 32(1): 119-124 Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en
35. Maslach C. Understanding Burnout. Journal Science & Work [Internet] 2009; 11(32): 37-43. Disponible en: <https://n9.cl/77q20>
36. Bakotić D. Relationship between job satisfaction and organisational performance Economic Research-Ekonomska Istraživanja [Internet] 2016; 29 (1): 118-130. Disponible en: <https://hrcak.srce.hr/file/253370>
37. Bonillo D, Nieto F. La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Rev Iberoamericana Relac Laborales [Internet] 2002; 11: 189-200. Disponible en: <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
38. Farfán M. Construcción, validez y confiabilidad de un instrumento para medir satisfacción laboral en mujeres. [Tesis para obtener el grado de Doctora en Investigación Psicológica] México: Universidad Iberoamericana; 2014. Disponible en: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014715/014715.pdf>
39. Aguirre D. Nivel De Satisfacción Del Paciente Post Operado Sobre El Cuidado De Enfermería Servicio De Cirugía, Hospital Nacional Sergio E. Bernales – Lima 2018 [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería] Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27816>
40. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. QScience Connect [Internet] 2020; (1): 1-11. Disponible en: <https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/connect.2020.1?TRACK=RSS>

41. Cipriano J. 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. [Tesis para optar el Título Profesional de: Licenciada en Enfermería], Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9416/T061_70918296_T.pdf?sequence=1
42. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales* [Internet] 2018; 34(146), 3-18. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci_arttext
43. García-Ramos M, Luján-López M, Martínez-Corona M. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet] 2007; 15 (2): 63-72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
44. Holmberg C, Caro J, Sabis I. Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International Journal of Mental Health Nursing* [Internet] 2017; 27: 1-12. Disponible en: <https://n9.cl/fu7od>
45. Manrique-Abril F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja, *Rev. Hacia la Promoción de la Salud* [Internet] 2019; 24 (2):1-12 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309162719005>
46. Bruno K, Palacios E, Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas – 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2019. Disponible en:

- https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
47. Champi E. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras del área de emergencia, en un hospital de Lima nivel III-1, 2021. [Trabajo académico para optar el título de especialista en cuidado enfermero en Emergencias y Desastres] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5949/T061_710314_17_S.pdf?sequence=1
48. Chaves A. La utilización de una metodología mixta en investigación social. En: Kenneth Delgado, Santa Gadea, Walter Federico Gadea, Sara Vera - Quiñonez, coordinadores. Rompiendo barreras en la investigación. [Internet]1ª ed. en español. Machala, 2018. p. 164-184. Disponible en: <https://n9.cl/xgevk>
49. Arias-Gómez J, Villasís-Keever M, Miranda-Novales M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Mex [Internet]. 2016; 6;63(2):201–206. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
50. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill, 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
51. Rovetto C. Metodología de la Investigación. [Internet] Panamá: Universidad Tecnológica de Panamá; 2018. Disponible en : <https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

52. Arispe C, Yangali J, Calla K, Arellano C. Guía de Trabajos de Investigación. Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet]. Lima: Repositorio institucional; 2020. Disponible en:
https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW_EES_GUI_002.pdf
53. Hernández S, Ávila D. Técnicas e instrumento de recolección de datos. Rev. Cient. Cienc. Econ. Admin. ICEA. [Internet] 2020; 9,17: 51-53. Disponible en:
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
54. Neill D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. [Internet]. Ecuador, Editorial Utmach, 2018. Disponible en:
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad Cuidados Intensivos en una clínica de Lima, 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con el satisfacción laboral del personal de enfermería Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024?.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y Diseño de la investigación</p> <p>Hipotético -deductivo, no experimental</p> <p>Nivel de la investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Población :</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>Cómo el agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024?.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar como el agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocioanl y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima,, 2024.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento emocional 2. Despersonalización 3. Realización personal 	
<p>¿Cómo la despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024?.</p>	<p>Identificar como la despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción por el trabajo. 2. Tensión relacionada con el trabajo. 3. Competencia profesional. 4. Presión del empleo. 5. Promoción profesional. 	

<p>¿Cómo la realización personal en el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024?</p>	<p>Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Identificar como la realización personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de Cuidados Intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p>	<p>despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de una clínica en Lima, 2024.</p>	<p>6. Relación interpersonal con sus jefes/jefas. 7. Relación interpersonal con los compañeros 8. Características extrínsecas del estatus 9. Monotonía laboral</p>	<p>80 profesionales de enfermería de UCI de un hospital de Lima</p> <p>Muestra</p> <p>80 profesionales de enfermería de UCI</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
---	---	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO DE TEST DE MASLACH (BURNOUT)**

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la especialidad de cuidados intensivos de la Universidad Norbert Wiener y cordialmente le pido su colaboración en facilitarme algunos datos que permitirán conocer el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados intensivos de la clínica donde presta servicio. Por favor responda con total sinceridad, sus datos serán tratados de forma confidencial ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. De tener alguna duda, puede preguntar a la persona a cargo. Se agradece su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad_años
2. Sexo: () Femenino () Masculino
3. Estado civil: _____
4. Tiempo de servicio: _____ años

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con un equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							

4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.								
5	Me siento “quemado”, “fatigado” por el trabajo								
6	Me siento frustrado por mi trabajo								
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce mucho estrés.								
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
Realización personal									
10	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes								
11	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes								
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros								
13	Me encuentro con mucha vitalidad								
14	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes								
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.								
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.								
17	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.								
Despersonalización									
18	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.								
19	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.								
20	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente								
21	Realmente no me importa lo que le ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender								
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE FONT ROJA

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con un equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Satisfacción por el trabajo						
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena..					
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
Tensión relacionada con el trabajo						
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					
Competencia profesional						
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
Presión del trabajo						
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
Promoción profesional						
15	Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					

16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesión					
Relación interpersonal con sus jefes/as						
18	La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo					
Relación interpersonal con los compañeros						
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
Características extrínsecas de estatus						
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado					
Monotonía laboral						
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Investigador: Esthefanie Lara

Título de proyecto de investigación: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2024”

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos en una clínica de Lima, 2024” de fecha 15/01/2024. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de cuidados intensivos en una clínica de Lima, 2024**”

Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Lic Esthefanie Lara**. El propósito de este estudio es Determinar cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica de Lima, 2024.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle).

Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. **Esthefanie Lara Rumbos** al número de teléfono 936649857 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante:
Nombres:
DNI:

Investigador
Nombres: Esthefanie Lara
DNI/CE: 002161900

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-07-18 Submitted works	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-05-01 Submitted works	<1%
8	scielo.isciii.es Internet	<1%