



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que
labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA,

Lima 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Carrillo Enriquez, Brighite Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8464-172X>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina del Rosario

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

Lima – Perú

2024

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

Yo, Carrillo Enriquez, Brighite Nancy, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”, Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:398466847, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Carrillo Enriquez, Brighite Nancy
 DNI N° 44669317



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

Lima, 25 de Octubre 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

FECHA: 08/11/2022

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.

En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.

DEDICATORIA

A mis queridas hijas, cuyo amor y alegría llenan cada rincón de mi vida. Este trabajo es para ustedes, con la esperanza que siempre encuentren la valentía para seguir sus sueños y la sabiduría para aprender de cada experiencia. Que este logro sea un testimonio de lo que se puede alcanzar con determinación y amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y mi refugio en cada paso de este camino. Su presencia ha sido mi fuente de fortaleza y esperanza, dándome la claridad y el coraje necesarios para superar cada obstáculo.

A mis padres, por su amor incondicional y su constante apoyo. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por ser siempre mi ejemplo de integridad y perseverancia. Sus sacrificios y sus enseñanzas han sido los pilares sobre los cuales he construido mis sueños.

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

JURADO

Presidente : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Jauregui Cárdenas, Jocelynn Lisset

Vocal : Mg. Palomino Carrión. Ruby Cecilia

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Jurado.....	vii
Índice.....	viii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1 Teórica	7
1.4.2 Metodológica	8
1.4.3 Práctica.....	8
1.5. Delimitación de la investigación.....	9
1.5.1 Temporal.....	9
1.5.2 Espacial.....	9
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	9
2. MARCO TEÓRICO	10

2.1	Antecedentes de la investigación	10
2.2	Bases teóricas	13
2.3.	Formulación de hipótesis	19
2.3.1	Hipótesis general.....	19
2.3.2	Hipótesis específicas.....	19
3.	METODOLOGÍA.....	21
3.1	Método de la investigación	21
3.2	Enfoque de la investigación	21
3.3	Tipo de investigación	21
3.4	Diseño de la investigación.....	22
3.5	Población, muestra y muestreo.....	22
3.6	Variables y operacionalización	24
3.7	Técnicas e instrumentos	25
3.7.1	Técnicas	25
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	25
3.7.3	Validación.....	27
3.7.4	Confiabilidad	28
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9	Aspectos éticos.....	29
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1	Cronograma de actividades	31
4.2	Presupuesto.....	32
5.	REFERENCIAS.....	33

ANEXOS	41
Anexo 1. Matriz de consistencia	42
Anexo 2. Instrumentos	44
Anexo 3. Consentimiento informado	49
Anexo 4. Reporte de similitud de Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

En el entorno contemporáneo sanitario, los enfermeros profesionales enfrentan desafíos de manera constante que impactan tanto su bienestar emocional, como su desempeño laboral, y poder conocer los factores que influyen de manera directa en ello es fundamental para tener una visión integral de la salud y condiciones laborales del personal. De acuerdo a esto, en la presente investigación se plantea como **Objetivo** “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos”. Se empleará la metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, y el método hipotético - deductivo. La **población** estará conformada por 52 licenciados. Se empleará la técnica de encuesta para obtener los datos de ambas variables. Los instrumentos para que se emplearán será el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), usado por Cahuin y Vilcas en Perú en el año 2021. Este cuenta con una validación por el juicio de nueve expertos, con un coeficiente de Aiken de 0.99 y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach = 0.9023. El Cuestionario de Satisfacción Laboral para la segunda, empleado por Rosales en el 2023, cuenta con una validez por juicio de expertos y una confiabilidad de 0.842. Se procesarán los datos obtenidos en el programa estadístico SPSS y se presentarán en forma de tablas los resultados. La correlación entre las variables se analizará mediante la prueba de Spearman.

Palabras clave: Burnout, Satisfacción en el trabajo, Enfermería

ABSTRACT

In the contemporary healthcare environment, professional nurses face constant challenges that impact both their emotional well-being and their work performance, and being able to know the factors that directly influence this is essential to have a comprehensive view of the health and working conditions of the staff. Accordingly, the objective of this research is "To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nursing professionals working in the intensive care unit". The quantitative, correlational and non-experimental methodology and the hypothetical-deductive method will be used. The population will be made up of 52 graduates. The survey technique will be used to obtain the data of both variables. The instruments to be used will be the Maslach Burnout Inventory (MBI), used by Cahuin and Vilcas in Peru in 2021. This has been validated by the judgment of nine experts, with an Aiken coefficient of 0.99 and reliability through Cronbach's alpha coefficient = 0.9023. The Job Satisfaction Questionnaire for the second, used by Rosales in 2023, has a validity by expert judgment and a reliability of 0.842. The data obtained will be processed in the SPSS statistical program and the results will be presented in tabular form. The correlation between variables will be analyzed using Spearman's test.

Key words: Burnout, Job Satisfaction, Nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout es una afección severa que resulta del desgaste laboral extremo, y se manifiesta principalmente debido a niveles persistentes y elevados de estrés emocional. Esta condición no solo afecta el bienestar mental de los profesionales, sino que también repercute negativamente en su rendimiento laboral y en la calidad de la atención que brindan. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) entre el 25% y el 33% de los profesionales de terapia intensiva a nivel mundial experimentan este síndrome. Durante la pandemia de COVID – 19, estas cifras se incrementaron drásticamente, alcanzando un alarmante 51% de profesionales con agotamiento crónico. Esta situación subraya la importancia de abordar el burnout como un problema de salud pública que requiere de intervención inmediata y sostenida (1).

La prevalencia global del burnout entre enfermeros se estima en 11.23%, aunque este promedio oculta variaciones significativas entre diferentes regiones geográficas, especialidades médicas y métodos de medición utilizados. Por ejemplo, España y Portugal la tasa de prevalencia es de 43%, reflejando las condiciones adversas y el alto volumen de trabajo en la región. En contraste con Asia Central que reportan las tasas más bajas, lo que podría atribuirse a mejores condiciones laborales y sistemas de apoyo más fortalecidos. Estas diferencias indican que las soluciones al problema del síndrome de burnout deben ser adaptadas a contextos específicos, teniendo en cuenta las particularidades que definen a cada país, región y/o institución de salud, así como a la especialidad médica en la laboran los profesionales (2).

En América Latina, la situación es particularmente grave. En México, se reporta que el 82.2% de los profesionales de salud sufren de síndrome de burnout, con un 62.2% experimentando agotamiento emocional. Estas cifras reflejan una crisis en el sistema de salud que afecta tanto a los profesionales como a los pacientes que dependen de ellos. En Ecuador, la situación es también preocupante con un 63.2% de los profesionales de la salud estaban presentando la patología de manera moderada, indicando señales que demandan la atención oportuna para proporcionar soluciones integrales. Destacando que esta incidencia compromete la calidad de la atención brindada a los pacientes y se incrementan el riesgo de errores en la atención disminuyendo la satisfacción del paciente (3).

En el contexto peruano, específicamente en Lima, la prevalencia del síndrome de burnout entre los profesionales de la salud ha sido consistentemente alta, situándose en una media del 76%. Esta cifra, exacerbada por la pandemia de COVID – 19, pone de manifiesto la presión constante que enfrentan los enfermeros y enfermeras en la primera línea de atención. La alta prevalencia en la región refleja el impacto directo de las condiciones laborales preexistentes que no son abordadas oportunamente, lo que lleva a la persistencia de factores influyentes de manera directa para que se manifiesten signos y/o síntomas del burnout en los profesionales de enfermería. Asimismo, la insuficiencia de apoyo psicológico y emocional afecta el bienestar del personal que brinda la atención directa a los pacientes dentro de las unidades de cuidados intensivos (4).

En el hospital nacional del MINSA en Lima, se ha identificado que el síndrome de burnout afecta significativamente a los enfermeros profesionales de la UCI, ocasionado diversos efectos negativos en la población objeto de estudio incluyendo un aumento en los niveles de estrés y

agotamiento emocional, así como una disminución de la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Si bien es cierto, los enfermeros de la UCI están expuestos a una carga laboral intensa y a situaciones de alta tensión, también repercute en esto la falta de insumos y de apoyo adecuado, contribuyendo a la perpetuación de la situación desgastante que va afectando la salud de los profesionales y la calidad de atención que se proporciona a los pacientes (5).

En relación a ello, se puede conjeturar que la satisfacción laboral en enfermería constituye un componente esencial que influye no solo en el bienestar del profesional, sino también en la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes. No obstante, es evidente que los enfermeros enfrentan una carga laboral que va más allá de las tareas técnicas, incluyendo interacción con colegas, el cumplimiento de reglamentos organizaciones y estándares de desempeño. En las Unidades de Cuidos Intensivos (UCI), la demanda es aún mayor, con enfermeros responsables del cuidado intensivo de 2 a 3 pacientes simultáneamente. Esta carga puede aumentar el estrés y afectar la satisfacción laboral. Según un estudio reciente, el 45% de los enfermeros en UCI reportaron niveles bajos de satisfacción laboral, generando impacto directo en su desempeño profesional (6).

Las casusas del síndrome de burnout entre los enfermeros que laboran en la unidad de terapia intensiva son multifactoriales, entre ellas se encuentran; las largas jornadas laborables, la sobrecarga de trabajo, falta de recursos adecuados y la constante exposición a situaciones de alta tensión y responsabilidad. Además, los enfermeros a menudo enfrentan situaciones extremadamente estresantes y emocionalmente desgastantes, como la muerte de pacientes y el sufrimiento de sus familiares, experiencias que pueden ser traumáticas y en estos casos no cuentan con el respaldo psicológico y/o emocional que les permita manejar estas experiencias. Esta

carencia de apoyo no solo afecta su bienestar mental, sino que también incrementa el riesgo de desarrollar el burnout (7).

Además, la cultura de la profesión a menudo no reconoce adecuadamente la necesidad de apoyo emocional y psicológico para los enfermeros. En muchos entornos, todavía existe un estigma asociado a buscar ayuda psicológica, lo que puede disuadir a los profesionales de salud a buscar el apoyo que necesitan. La falta de reconocimiento del estrés emocional inherente al trabajo de enfermería contribuye a la perpetuación del burnout, ya que los profesionales pueden sentirse obligados a seguir adelante sin expresar sus dificultades. Por tal motivo, se considera de vital importancia que los sistemas de salud reconozcan y aborden los factores que influyen en la generación del burnout, implementando medidas de apoyo y creando un entorno de trabajo que promueva el bienestar de los enfermeros (8).

Las consecuencias del síndrome de burnout en ellos enfermeros de la UCI son diversas y pueden ser graves. El agotamiento emocional y físico reduce la capacidad del profesional para brindar una atención de calidad, lo que puede llevar a un aumento en los errores médicos y una disminución en la satisfacción del paciente. La despersonalización afecta negativamente las interacciones entre los enfermeros y los pacientes, lo que puede deteriorar la interacción necesaria para una atención efectiva. Además, la baja realización personal disminuye la motivación y el compromiso de los profesionales con su trabajo, lo que puede aumentar la rotación del personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos enfermeros. Estos efectos no solo perjudican a los profesionales, sino también al sistema de salud en su conjunto (9).

La salud y el bienestar de los profesionales de enfermería son fundamentales para un desempeño laboral efectivo y la provisión de una atención de calidad a los pacientes. El síndrome de burnout, causado por el desgaste laboral extremo y el estrés emocional persistente, pone en riesgo a la salud mental y física de los enfermeros, afectando su rendimiento y la calidad de la atención. Factores como la sobrecarga de trabajo, largas jornadas laborales y la falta de apoyo emocional también impactan negativamente en la satisfacción laboral de los enfermeros. Esta insatisfacción puede llevar a una disminución en la calidad del cuidado del paciente. Por tal motivo, es esencial abordar estos problemas para garantizar el bienestar de los profesionales y en consecuencia contribuir con la recuperación efectiva de los pacientes (10).

Se observa que los profesionales de enfermería que laboran en la UCI manifiestan una significativa insatisfacción laboral, atribuida principalmente a la sobrecarga de trabajo. La insuficiencia de personal conduce a situaciones en las que un enfermero debe atender a tres o cuatro pacientes simultáneamente, lo que resulta en un retraso en el cumplimiento de sus funciones. Otro aspecto relevante es la complejidad de los diagnósticos de los pacientes, lo cual también contribuye al aumento del estrés en los profesionales. La ausencia de apoyo psicológico oportuno exacerba esta situación incrementando las probabilidades de desarrollar estrés. Adicionalmente, se observa que algunos profesionales experimentan agotamiento físico debido a la necesidad de trabajar en dos instituciones diferentes para obtener beneficios económicos adicionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024?

1.2.1 Problemas específicos

¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación estará sustentada en información basada en evidencia, lo cual permitirá proporcionar datos y análisis que servirán de sustento a futuras investigaciones enfocadas directamente en las variables de estudio. Este enfoque teórico fortalecerá la comprensión de los fenómenos estudiados y proporcionará un marco sólido para el desarrollo de intervenciones y estrategias efectivas en el ámbito de la salud en enfermería. Además, se fundamenta en el Modelo de Adaptación de Callista Ro, que resalta la importancia de la capacidad de los profesionales de enfermería para adaptarse de manera efectiva a los estresores del entorno laboral. Este modelo es particularmente relevante para el estudio, ya que tanto el burnout como la satisfacción laboral

afectan directamente la capacidad de los profesionales para mantener un equilibrio emocional que les permita brindar cuidados de calidad.

1.4.2 Metodológica

La importancia metodológica de esta investigación radica en su enfoque cuantitativo y su método hipotético – deductivo, que permiten establecer relaciones y probar hipótesis sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. El estudio será de tipo aplicado, con un diseño no experimental y correlacional, de corte transversal. Además, se emplearán cuestionarios estandarizados validados y confiables como instrumentos de recolección de datos, específicamente diseñados para medir ambas variables, garantizando la precisión y consistencia de los datos obtenidos. Esta metodología asegura un análisis riguroso y sistemático de los datos permitiendo obtener conclusiones objetivas y fundamentadas.

1.4.3 Práctica

Los resultados de este estudio serán fundamentales para identificar los riesgos ocupacionales con el burnout y la insatisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos. A través de la prevención y el control de estas condiciones, se podrán implementar estrategias efectivas para reducir los factores que ponen en peligro la salud y la satisfacción en el trabajo. Esto incluye la optimización de la carga laboral, el fortalecimiento del apoyo psicológico y emocional y la mejora de las condiciones laborales. De esta manera, se contribuirá a la creación de un entorno de trabajo más saludable y seguro, promoviendo tanto el bienestar de los profesionales de enfermería como la calidad de la atención brindada a los pacientes para lograr una recuperación efectiva y oportuna.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se llevará a cabo entre julio y diciembre de 2024.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en la Unidad de Cuidados intensivos (UCI) de un hospital nacional adscrito al MINSA, ubicado en el distrito de Ate – Vitarte. La UCI de esta institución cuenta con una estructura funcional que incluye áreas específicas para la atención de diferentes patologías, estaciones de enfermería estratégicamente ubicadas para garantizar una supervisión constante de los pacientes y recursos adecuados para la atención de emergencias.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población objeto de estudio estará constituida por los profesionales de enfermería que laboran en la UCI del mencionado hospital. Se tomarán en consideración aquellos profesionales que poseen una especialidad en cuidados críticos y que tienen una antigüedad mínima de tres meses en la unidad. Además, se incluirán otros aspectos relevantes como la formación académica de los profesionales, la experiencia previa en unidades críticas y la participación en programas de capacitación continua.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Uchmanowicz et al. (11), en el 2020 en Polonia realizaron un estudio con el objetivo de “evaluar los impactos del burnout y la satisfacción laboral en la racionalización del cuidado en el grupo profesional de enfermeras”. El estudio correlacional y de corte transversal incluyó a 594 enfermeras como población. Emplearon la “Basel Extent of Rationing of Nursing Care-R (BERNCA-R)”, el Maslach Burnout Inventory (MBI)” y la “Job Satisfaction Scale (JSS)” como instrumentos para recolectar los datos necesarios. Los resultados mostraron puntuaciones medias de 1.72 ± 0.87 para el BERNCA -R 36.08 ± 21.25 para el MBI Y 19.74 ± 5.57 para el JSS. Se observó una correlación positiva significativa entre las variables con $p < .05$. Los predictores del BENCA -R fueron el agotamiento emocional del MBI y la evaluación del impacto de la independencia en la satisfacción laboral ($p < .05$). En conclusión, el burnout ocupacional puede disminuir la satisfacción laboral en el personal de enfermería y resultar en un desmejoramiento del cuidado que se proporciona.

Phillips (12), en 2020, en su estudio realizado en Estados Unidos, tuvo como objetivo; “describir las relaciones entre el burnout y la satisfacción en el puesto laboral entre las enfermeras”. Utilizó un diseño cuantitativo y correlacional, con una muestra de 58 enfermeras. Aplicó un cuestionario de 42 ítems que incluía una encuesta demográfica, el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de percepción de la carga de trabajo individual. En base a los hallazgos, se

logró evidenciar que el nivel general de burnout fue de moderado a alto. Se encontraron interrelaciones moderados a fuertes entre la percepción de la carga de trabajo y la intención de abandonar ($r = 0.513$, $P < 0.0001$). La percepción de la carga de trabajo y el burnout influyeron significativamente en la intención de abandonar el empleo actual ($P < 0.05$). En conclusión, el estudio proporciona nuevos conocimientos sobre las relaciones entre las variables. Los gestores de enfermería deberían considerar estos hallazgos al desarrollar estrategias para mejorar el entorno laboral y el bienestar de los profesionales.

Gonderen y Bengu (13), en su estudio realizado en el 2020 en Turquía, tuvieron como objetivo “determinar los niveles de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de unidades de cuidados intensivos (UCI) de segundo y tercer nivel, y si existían diferencias entre los grupos en términos de estas características”. La metodología cuantitativa, correlacional y transversal fue aplicada en una población que incluyó 42 enfermeras. Como instrumentos emplearon el “Inventario Burnout de Maslach” y la “Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota (MJS)”. En los resultados no se encontraron diferencias significativas entre los profesionales de las UCI de nivel 2 y 3. Las puntuaciones medias del MBI fueron 26.34 en agotamiento emocional, 11.14 en despersonalización y 29.05 en logros personales. La puntuación media de la encuesta MJS fue 59.21. Se observó una correlación negativa entre la duración del trabajo en UCI y la satisfacción laboral ($r = 0.220$, $p = 0.040$). En conclusión, reducir el burnout y la depresión puede proteger la salud mental y aumentar la satisfacción laboral de las enfermeras de UCI.

Antecedentes nacionales

Zelada y Aliaga (14), en el 2022 en Cajamarca, llevaron a cabo un estudio con el propósito de “establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca”. Emplearon para ello la metodología cuantitativa, observacional, transversal y prospectiva en una población de 68 profesionales. Para recolectar la información necesaria de las variables emplearon el “Cuestionario de Maslach Inventory” y el “Font – Roja de Aranz y Mira”. En los resultados se evidenció que un 100% de los profesionales que formaron parte del estudio presentaron baja satisfacción laboral, y mediante el empleo de la prueba Chi – cuadrado ($p = 0.012$), se determinó una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, se observó que del 75% de enfermeros con alto agotamiento emocional tenían baja satisfacción laboral, mientras que el 61% con alta despersonalización mostraban baja satisfacción laboral. Concluyendo que, existe la necesidad de aplicar estrategias para reducir el síndrome y mejorar la satisfacción en el personal de estas áreas.

Retuerto y Rivas (15), en el 2023 en Lima, realizaron un estudio con el propósito de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren”. Utilizaron una metodología cuantitativa, de tipo descriptiva, con diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra incluyó 44 profesionales. Emplearon como técnica la encuesta y como instrumentos el “Cuestionario de Síndrome de Burnout” y el “Cuestionario de Satisfacción laboral” para recolectar los datos correspondientes. Los resultados mostraron que el 50% del personal presentó un nivel bajo de burnout y en cuanto a la satisfacción laboral, un 50% se consideraron satisfechos. La prueba de Chi Cuadrado resultó en 0.413, indicando la correlación

estadística significativa. Concluyen que, ante la conexión existente de manera significativa entre ambas variables resulta necesario mejorar las condiciones laborales y aumentar la satisfacción del personal de enfermería, ya que esto contribuye a mejorar la calidad del cuidado brindado.

Briones y Manrique (16), en el 2022 en Nuevo Chimbote, realizaron una investigación con la finalidad de “conocer la relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del centro de salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote”. Fue un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal aplicado a una población de 35 enfermeros profesionales. Los instrumentos de recolección de datos empleados fueron la “Escala de Opiniones SL – SPC” y el “Inventario Burnout de Maslach”. Los hallazgos reportaron un nivel de satisfacción medio en el personal, correspondiente al 40.1%. Además, un 60% de ellos presenta un grado medio del síndrome de burnout. Se encontró una relación estadísticamente significativa y elevada entre las variables estudiadas ($p = 0.001$), con una relación inversamente proporcional. Concluyen que, una mayor satisfacción laboral se asocia con menores niveles de burnout, destacando la importancia de que existan óptimas condiciones laborales para el bienestar del personal.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

Es un trastorno psicológico que resulta del estrés laboral crónico y prologado, caracterizado por tres aspectos principales; fatiga emocional, deshumanización y reducida autoeficacia. Esta condición surge cuando las demandas laborales superan la capacidad del individuo para hacerles frente de manera efectiva. Si no se aborda adecuadamente, este síndrome puede tener

consecuencias graves tanto para la salud mental y física de los profesionales, como para la calidad de servicio que prestan (17).

Síndrome de burnout en enfermería

Cursa con una exclusiva distinción por el rol que despliega la enfermería, el trato privado y la sensibilidad interpersonal, circunscribiendo la consumación de erudiciones, información, incluida la información positiva y destrezas competitivas. Al ser propio de vigilancia inmediata e indisoluble a los dolientes y, tras el desarrollo del síndrome o el estrés crónico, los enfermeros empiezan a atenderlos como si yacieran cosas y no a manera de humanos, a razón del estrés profesional despliegan un trato al individuo como si fueran una molestia. El estrés concerniente con la carga del cuidado, puede tener como impacto el desgaste de la clemencia por el sujeto y un excesivo acaecimiento de equivocaciones en la práctica (18).

Evolución histórica del síndrome de burnout

El síndrome de burnout fue conceptualizado por primera vez en la década de 1970 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger quien utilizó el término para describir la sensación de agotamiento que observó en los voluntarios que trabajaban en una clínica gratuita para drogadictos en la ciudad de Nueva York. En 1976, Cristina Maslach, una psicóloga social, amplió el concepto a través de sus investigaciones sobre el estrés laboral en los profesionales asistenciales, desarrollando el “Maslach Burnout Inventory (MBI)”, una herramienta de evolución que se ha convertido en el estándar para medir este síndrome. En el siglo XXI, la globalización y la digitalización han contribuido a la evolución del concepto, adaptándolo a nuevas formas de trabajo y a los desafíos emergentes en el entorno laboral moderno (19).

Teorías del síndrome de burnout

Las teorías sobre el síndrome de burnout incluyen la teoría de Maslach y Jackson (1981), que identifica tres dimensiones como factores determinantes para el síndrome; la teoría de Freudenberg, que lo describe como agotamiento físico y mental; el modelo de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll, que se enfoca en la pérdida de recursos; la teoría de la Discrepancia de Leiter que resalta la incongruencia entre expectativas y realidad laboral y el modelo de Esfuerzo – Recompensa que aborda el desbalance entre esfuerzo invertido y recompensas recibidas (20).

Dimensiones del síndrome de burnout

Dimensión 1. Agotamiento emocional

Se define como un estado de desgaste físico y mental resultante de demandas laborales excesivas y prologadas. Esta condición se caracteriza por una sensación de estar emocionalmente fatigado, lo que afecta la capacidad del individuo para realizar sus tareas laborales de manera efectiva. En el contexto de la profesión de enfermería, este agotamiento surge a menudo debido a la constante exposición a situaciones de alta tensión, esto puede llevar a una disminución significativa en la motivación y el rendimiento laboral, así como a un aumento en el riesgo de desarrollar otros problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión (21).

Dimensión 2. Despersonalización

Es una actitud de frialdad y desapego que los profesionales pueden desarrollar como mecanismo de defensa ante el estrés crónico y la sobrecarga emocional en el trabajo. Este fenómeno se manifiesta como una desconexión emocional de los pacientes. En el entorno de cuidados intensivos, esta actitud puede surgir en el personal como una respuesta a la constante

exposición a situaciones de vida o muerte, el sufrimiento de los pacientes y sus familias y la presión para mantener un rendimiento óptimo en circunstancias extremas (22).

Dimensión 3. Realización personal

Se define como la percepción del individuo sobre su eficacia y éxito en el ambiente laboral. En el área de la salud, esta dimensión refleja el grado en que los profesionales sienten que su trabajo es significativo, que están usando sus habilidades de manera efectiva y que están logrando metas personales y profesionales. Una alta realización personal se asocia con sentimientos de satisfacción, competencia y orgullo en el trabajo, lo que puede mejorar el bienestar general y la motivación para continuar en la profesión. Por otro lado, la baja realización personal puede resultar en sentimientos de insuficiencia, frustración y falta de logro, lo cual puede afectar negativamente el rendimiento laboral y la salud mental de la persona (23).

2.2.2 Satisfacción laboral en el profesional de enfermería

Satisfacción laboral

Se considera como el estado emocional positivo que resulta de la evaluación subjetiva del trabajo del individuo. Esta percepción se basa en la evaluación de diversos factores como, la naturaleza de las tareas, las condiciones laborales, comprensión económica y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Una alta satisfacción laboral se asocia con un mayor compromiso, motivación y bienestar general, mientras que una baja satisfacción puede llevar a la desmotivación, aumento del estrés y rotación de personal (24).

Satisfacción laboral en el profesional de enfermería

En el enfermero profesional la satisfacción laboral se refiere al grado en que estos se sienten contentos y realizados en su entorno laboral. Este estado de satisfacción está influenciado por diversos factores como la naturaleza y el desafío del trabajo, remuneraciones recibidas, las coordinaciones laborales y la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Una alta satisfacción laboral en los enfermeros traduce a una mayor motivación, compromiso y productividad, así como en una mejor calidad de atención a los pacientes. En cambio, la insatisfacción laboral, puede llevar al desarrollo de burnout, aumento del absentismo y mayor rotación de personal (25).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensión 1. Reto del trabajo

Se refiere al nivel de estimulación intelectual y emocional que las tareas laborales proporcionan al profesional de enfermería. Evalúa si las responsabilidades asignadas son variadas y desafiantes, permitiendo al enfermero utilizar y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Un trabajo que ofrece desafíos adecuados puede aumentar la motivación y la satisfacción, promoviendo un sentido de logro y competencia (26).

Dimensión 2. Remuneraciones justas

Implican una compensación equitativa por el trabajo realizado, incluyendo salario, beneficios y otros incentivos financieros. Esta dimensión considera si los enfermeros perciben que su remuneración es proporcional a su esfuerzo, experiencia y responsabilidad. La percepción de,

justicia en las remuneraciones es fundamental para la satisfacción laboral, ya que afecta directamente la motivación y el compromiso profesional (27).

Dimensión 3. Condiciones justas

Abarcan el entorno físico y las políticas laborales que afectan la seguridad, comodidad y bienestar del enfermero. Esto incluye aspecto como la carga de trabajo, el horario laboral, la disponibilidad de recursos y el apoyo organizacional. Un entorno de trabajo justo y bien estructurado contribuye significativamente a la satisfacción laboral, ya que proporciona un espacio donde los profesionales pueden desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin riesgos. (28).

Dimensión 4. Relación trabajo – empleado

Se refiere a la calidad de las interacciones y la comunicación entre los enfermeros y sus supervisores, colegas y la administración. Esta dimensión evalúa el nivel de apoyo, respeto y reconocimiento que los enfermeros reciben en su entorno laboral. Relaciones laborales positivas y colaborativas son esenciales para crear un ambiente de trabajo saludables y satisfactorio, donde los profesionales se sientan seguros y apoyados (29).

Modelo de Adaptación de Callista Roy

Este modelo ofrece un marco sólido para comprender cómo los profesionales de enfermería enfrentan los desafíos del entorno laboral. Según Roy, los enfermeros actúan como sistemas adaptativos que responden a estímulos internos y externos; sin embargo, cuando estos mecanismos de adaptación se ven superados por el estrés constante, pueden surgir síntomas de burnout, lo que afecta la satisfacción laboral y la calidad del cuidado brindado. El modelo destaca la importancia

de promover estrategias de afrontamiento que fortalezcan la capacidad de adaptación ante el estrés, mediante el apoyo emocional (30).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

2.3.2 Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

H_{i2}: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

H₁₃: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

La indagación implementará un método hipotético – deductivo, el cual es apropiado para la formulación y prueba de hipótesis basadas en teorías preexistentes. Este método permitirá establecer relaciones causales entre las variables de estudio. Se partirá de una hipótesis general que será contrastada mediante la recolección y análisis de datos empíricos. Esto permitirá generar conclusiones fundamentadas que pueden ser generalizadas a contextos similares (31).

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación abarcará un enfoque cuantitativo, el cual se centra en la obtención y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones y tendencia. Este enfoque es ideal para medir las variables a través de técnicas estadísticas, permitiendo a la vez comparaciones y establecer correlaciones entre las variables estudiadas. El uso de cuestionarios estandarizados permitirá la recolección de datos precisos y fiables (32).

3.3 Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada, lo que implica que estará orientada a la resolución de problemas específicos y a la implementación de soluciones prácticas. Los resultados obtenidos tendrán una aplicación directa en el desarrollo de estrategias y políticas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los profesionales de salud. Este tipo de investigación no solo contribuye al conocimiento teórico, sino que también tiene un impacto tangible en la práctica

clínica y en la gestión de recursos humanos en el ámbito hospitalario. La aplicabilidad de los hallazgos asegura que la investigación tendrá un valor significativo para los interesados (33).

3.4 Diseño de la investigación

El estudio mantendrá un diseño no experimental, transversal y correlacional. Al ser no experimental, el estudio permitirá observar y analizar las variables tal como se presentan naturalmente, sin manipulación alguna por parte del investigador. El carácter correlacional del diseño permitirá identificar y analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sin establecer causalidad. Este diseño es adecuado para describir la asociación entre variable y para generar hipótesis que puedan ser exploradas en investigaciones futuras. Finalmente, mantendrá un corte transversal ya que los datos se recolectarán en único momento en el tiempo, proporcionando una “instantánea” de las variables de interés (34).

3.5 Población, muestra y muestreo

Para la presente investigación indagación se incorporará a los enfermeros profesionales constituyendo un grupo de 52 licenciados. Según la definición de población, este término se refiere al conjunto total de individuos que cumplen con ciertas características específicas dentro del estudio. En este caso, incluirá a todos aquellos profesionales que brindan atención en el servicio de UCI del Hospital. La muestra será censal ya que se utilizará la totalidad de la población (35).

Criterios de inclusión

- Profesionales titulados en enfermería con especialidad en UCI.
- Participantes profesionales titulados en enfermería indistintamente el sexo, o edad.

- Enfermeros(as) que ejerzan en UCI del hospital de emergencia de Ate-Vitarte.
- Colaboradores que acepten integrarlos a la pesquisa tras la firma del consentimiento informado respectivo.

Criterios de exclusión

- Individuos que no posean una especialidad en cuidados críticos o intensivos.
- Profesionales que laboren fuera de la institución hospitalaria establecida o que se conserven permisos laborales, de maternidad o vacacionales.
- Colaboradores que no firmen el consentimiento informado proporcionado por el investigador.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Este síndrome se define como un estado de agotamiento físico y emocional que resulta de la exposición prolongada a estrés laboral excesivo. El burnout es prevalente en profesionales de alta demanda emocional, como la enfermería, donde el contacto constante con situaciones de sufrimiento y la presión laboral pueden desencadenar esta condición (36).	El síndrome de burnout se medirá utilizando el Inventario de Burnout de Maslach (IBM), que evalúa tres dimensiones específicas; cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los puntajes se obtendrán mediante un cuestionario de 22 ítems con respuestas en una escala Likert, donde los valores reflejan la frecuencia de los sentimientos experimentados por los profesionales de enfermería.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cansancio diario Fatiga matutina Comprensión empática Trato impersonal Influencia positiva Sentimiento quemado Insensibilidad creciente Endurecimiento emocional Acceso laboral Estrés laboral Estimulación positiva Atmosfera relajada Logros útiles Sentimiento de acabado Calma emocional Culpa de pacientes	Ordinal	Categorización general del síndrome de Burnout Alto: 70 – 132 puntos Medio: 52 – 69 puntos Bajo: 0 – 51 puntos Cansancio emocional Nivel alto = 37 – 54 puntos Nivel medio = 19 – 36 puntos Nivel bajo = 0 – 18 puntos Despersonalización Nivel alto: 21 – 30 puntos Nivel medio: 11 – 20 puntos Nivel bajo: 0 – 10 puntos Realización personal Nivel alto: 0 – 16 puntos Nivel medio: 17 – 32 puntos Nivel bajo: 33 – 48 puntos
Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería	La satisfacción laboral es un estado positivo o placentero que resulta de la valoración subjetiva de una persona. Esta satisfacción abarca varios aspectos, incluyendo la percepción de las condiciones laborales, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. En el contexto de enfermería, esta es esencial para garantizar una atención de calidad a los pacientes y para el bienestar general de los profesionales de la salud (37).	Esta variable se medirá mediante el cuestionario de satisfacción laboral. Dicho instrumento consta de 18 ítems, distribuidos en 04 dimensiones; “Reto del trabajo”, “Remuneraciones justas”, “Condiciones de trabajo” y “Relación trabajo empleado”. La escala de respuesta es tipo Likert con opciones de respuesta Nunca = 1, Casi Nunca = 2; A veces = 3; Casi Siempre = 4 y Siempre = 5 puntos.	Reto del trabajo Remuneraciones justas Condiciones de trabajo Relación trabajo empleado	Identificación con funciones Tareas acordes a capacidades Contribución al desarrollo personal Significancia de las tareas Autonomía en actividades Facilidades y libertad Retroalimentación constante Sueldo adecuado a responsabilidades Capacitaciones ofrecidas Oportunidades de formación Satisfacción con condiciones ambientales Supervisión para apoyo y constante Puesto acorde a habilidades Comunicación adecuada	Ordinal	Satisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Insatisfecho

3.7 Técnicas e instrumentos

3.7.1 Técnicas

Para la recolección de los datos, se empleará la técnica de la encuesta, la cual es adecuada para obtener información detallada y cuantificable sobre ambas variables de estudio y como instrumentos se emplearán para la variable síndrome de burnout el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral para la segunda variable.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1, variable síndrome de burnout

Para la recolección de los datos relacionados con la variable síndrome de burnout, se utilizará el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), desarrollado por Maslach y Schwab en 1981 en España. En 2021, Cahuin y Vilcas (38) lo utilizaron en su estudio sobre “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021”. El MBI consta de 22 ítems que evalúan tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional mediante 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), despersonalización, se mide a través de 5 ítems (5, 10, 11, 15, y 22), y la realización personal que se evalúa a través de los ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21). La escala de respuesta es tipo Likert con las opciones: 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Unas pocas veces a la semana.

La evaluación final de la escala se determina por la presencia de síntomas en dos o más dimensiones, de acuerdo a los siguientes rangos de resultados:

Categorización general del síndrome de Burnout

Alto: 70 – 132 puntos

Medio: 52 – 69 puntos

Bajo: 0 – 51 puntos

Agotamiento emocional:

- Nivel alto = 37 – 54 puntos
- Nivel medio = 19 – 36 puntos
- Nivel bajo = 0 – 18 puntos

Despersonalización

- Nivel alto: 21 – 30 puntos
- Nivel medio: 11 – 20 puntos
- Nivel bajo: 0 – 10 puntos

Realización personal

- Nivel alto: 0 – 16 puntos
- Nivel medio: 17 – 32 puntos
- Nivel bajo: 33 – 48 puntos

Instrumento 2, variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería

El cuestionario que se empleara para medir la satisfacción laboral fue empleado en el año 2023 por Rosales (39), en su trabajo de investigación de especialidad titulado “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal De Enfermería Del Área Uci En Hospital De Huaraz, 2023”. Dicho instrumento consta de 18 ítems, distribuidos en 04 dimensiones; “Reto del trabajo” (08 ítems), “Remuneraciones justas” (06 ítems), “Condiciones de trabajo” (02 ítems), y “Relación trabajo empleado” (02 ítems). La escala de respuesta es tipo Likert con opciones de respuesta Nunca = 1, Casi Nunca = 2; A veces = 3; Casi Siempre = 4 y Siempre = 5 puntos.

La categorización final de la satisfacción laboral quedará expresada de la siguiente manera:

- Satisfacción laboral baja: 18 – 41 puntos
- Satisfacción laboral moderada: 42 - 65 puntos
- Satisfacción laboral alta: 66 – 90 puntos

3.7.3 Validación

Instrumento 1, variable síndrome de burnout

El cuestionario que se empleará para medir el síndrome de burnout ha sido validado en términos de contenido, coherencia y claridad mediante la evaluación de expertos tanto a nivel internacional como nacional. Además, ha sido traducido a diversos idiomas, incluyendo el español. En el Perú de acuerdo a lo expresado por Cahuin y Vilcas (2021), el MBI ha sido validado por 9 jueces expertos, obteniendo un coeficiente de Aiken de 0.99, lo cual garantiza su adaptación y aplicabilidad en el contexto de este estudio (38).

Instrumento 2, variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería

El cuestionario de satisfacción laboral, que se empleará para medir la segunda variable fue validado mediante el juicio de expertos en el 2023. Este proceso incluyó la evaluación de contenido, coherencia y claridad del instrumento, asegurando su adecuación para el estudio. La validación por expertos garantiza que el instrumento sea una herramienta fiable y válida para medir la variable en el contexto de la presente investigación (39).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1, variable síndrome de burnout

La confiabilidad del instrumento que medirá el síndrome de burnout se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en el 2021, y se obtuvo un valor de 0.9023, lo cual indica una alta confiabilidad del cuestionario, asegurando así que es una herramienta adecuada para ser empleada en el contexto de la presente investigación (38).

Instrumento 2, variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería

La confiabilidad del instrumento para la variable de satisfacción laboral se midió en el año 2023 mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.842. Este alto coeficiente indica que el cuestionario es una herramienta fiable y adecuada para ser empleada en la presente investigación, contribuyendo así a la solidez de los resultados (39).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez que la presente investigación haya sido aprobada por el comité de ética de la universidad, se procederá a:

- Presentar una carta de autorización al director de la clínica privada y se realizará la coordinación pertinente con las áreas de docencia y la jefatura de enfermería de la institución para la planificación de las actividades correspondientes. Esto incluye la aplicación de los instrumentos de medición, previa entrega del consentimiento informado al personal para su lectura y firma voluntaria, aceptando participar en el desarrollo del estudio.
- Los instrumentos serán administrados en un lapso e 30 minutos y se proyecta completar esta fase en un periodo de cuatro semanas.

Análisis de datos

Tras la recolección de la información requerida, los datos serán codificados en una base de datos diseñada en Excel y se procederá a su análisis estadístico empleando el SPSS en su versión más reciente. A partir de los resultados obtenidos, se generarán las tablas pertinentes. La información será examinada empleando estadística descriptiva y para la verificación de la hipótesis se empleará el coeficiente de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación, se garantizará el estricto cumplimiento de los principios éticos fundamentales. Se respetará la autonomía de los participantes, asegurando que su participación sea voluntaria y que se obtenga su consentimiento informado, tras una adecuada explicación de los objetivos y procedimientos del estudio. La beneficencia será prioritaria, buscando maximizar los beneficios y minimizar cualquier posible riesgo o daño hacia los sujetos de estudio. De igual manera, se aplicará el principio de no maleficencia, evitando cualquier acción que pudiera causar perjuicio a los participantes y una distribución justa de los beneficios derivados

de la investigación. Estos principios éticos serán la base sobre la cual se desarrollará todo el proceso investigativo, garantizado el respeto y bienestar de todos los involucrados (40).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividad	2024																							
	Jul				Ago				Set				Oct				Nov				Dic			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Conceptualización y redacción del título	■																							
Esquema del proyecto		■																						
Formulación del problema y objetivos			■																					
Justificación del proyecto.				■																				
Revisión de fuentes primarias					■	■	■																	
Elaboración del marco teórico								■	■	■														
Redacción de hipótesis								■	■	■														
Selección y revisión de instrumentos										■	■													
Recopilación de datos												■	■											
Presentación y análisis de los resultados														■										
Redacción del borrador del proyecto															■									
Redacción final del proyecto final															■	■	■							
Correcciones																■	■	■						
Presentación del informe final																	■	■	■					
Sustentación de la investigación.																					■	■	■	

Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo unitario	Costo total S/
Humanos			
Investigador (Estudiante) por movilización a las Unidades Hospitalarias	4	30.00	120.00
Técnicos			
Computadora (laptop)	1	2200.00	2200.00
Impresiones	60	0.50	30.00
Materiales			
Copias	320	0.30	96.00
Resma de Papel bond	1	15.00	15.00
Total			S/2.461.00

5. REFERENCIAS

1. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo. 2022. [Internet]. Medicina y Salud Publica. 07 de enero de 2022. [Consultado, 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
2. Borges E, Queirós C, Abreu M, Mosteiro M, Baldonado M, Baptista P, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2021; 29: e3432. [Consultado, 24 de julio de 2024]. Disponible en: https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61211/Burnout%20entre%20enfermeros_2021.pdf?sequence=1
3. Castro O. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Rev. De Ciencias de la Salud. Masvita. [Internet]. 2021; 4 (2): 1 - 19. [Consultado 2024, 24 de julio]. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392064/mv_vol4_n2-2022-art2.pdf
4. Lozano-A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2021; 84 (1): 1 - 2. [Consultado 2024, 25 de julio]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972021000100001&lng=es
5. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández I, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enferm. Glob. [Internet]. 2020; 19 (59): 479 - 506. [Consultado 2024, 25 de julio]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es

6. López G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. Rev. Científico Sanitaria SANUM. [Internet]. 2021; 5 (4): 74 - 85. [Consultado 26 de julio de 2024]. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/wp-content/uploads/Vol5n4/Vol5n4-Articulos-PDF/sanum_v5_n4_a9.pdf
7. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. Inv. en Salud Unive. de Boyacá. [Internet]. 2021; 8 (2): 131 -146. [Consultado 27 de julio de 2024] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/364511014_Estres_laboral_una_revision_de_las_principales_causas_consecuencias_y_estrategias_de_prevenicion
8. Salas R, Díaz-D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev. salud pública [Internet]. 2021; 23 (6): 1-. [Consultado 24 de julio 2024] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642021000600004&lng=en
9. García J, Espinal L, Canestero I, Henao S, Garzón M. Tensiones éticas, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el personal de salud en tiempos de la Covid-19: una revisión y análisis desde la bioética. Rev. Latinoam.Bioet. [Internet]. 2023; 23 (1): 61-84. [Consultado 24 de julio 2024,] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022023000100061&lng=en
10. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Rev. Salud (i) Ciencia [Internet]. 2019; 23 (4): 1 - 10.

Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002&lng=es

11. Uchmanowicz I, Karniej P, Lisiak M, Chudiak A, Katarzyna L, Alicja W, Marta Wleklik. The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care. Rev. Journal of Nursing Management. [Internet]. 2020; 28 (8): 2185-2195. [Consultado 26 de julio de 2024]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13135>
12. Phillips C. Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. Rev. JBI Evidence Implementation. [Internet]. 2020; 18 (2): 265-273. [Consultado 27 de julio de 2024]. Disponible en: https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships_between_workload_perception,.11.aspx
13. Gonderen K, Bengu Y. Job satisfaction, burnout, and depression in nurses working in level 2 and level 3 intensive care units. Rev. Ann Med. [Internet]. 2022; I (3): 11 – 15. [Consultado 26 de julio de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346440609_Job_satisfaction_burnout_and_depression_in_nurses_working_in_level_2_and_level_3_intensive_care_units
14. Zelada D, Aliaga R. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca. Rev. Norte Medico [Internet]. 2022; I (3): 11 – 15. [Consultado 26 de julio de 2024]. Disponible en: <http://190.116.36.87/index.php/nortemedico/article/view/115>
15. Retuerto K, Rivas M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.

- Lima, 2023. [Tesis para optar al título de segunda especialidad]. Lima – Perú: Universidad Nacional del Callo. 2024. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8987>
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 optar al título de pregrado]. Nuevo Chimbote – Perú: Universidad Nacional del Santa. 2024. Disponible en: <http://168.121.236.53/bitstream/handle/20.500.14278/4286/52758.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Ccorahua D, y Arévalo R. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de Cañete en pandemia Covid-19, LIMA 2022. Rev. Cien Lat, [Internet]. (2023); 7 (1), 5583 - 5600. [Consultado 23 de julio de 2024]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873
18. Ilasaca-J, Epiqueñ-R, Díaz-M, Alberca A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. Horiz. sanitario [revista en la Internet]. 2023; 22 (3): 643 - 649. [Consultado 20 de julio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592023000300643&lng=es.
19. Martí P, Esquerda M, Gabarrell C, Pifarre J. Veinte años después: prevalencia y evolución del burnout en Pediatría, de 1998-1999 a 2018-2019. Rev Pediatr Aten Primaria [Internet]. 2021; 23 (91):253 - 260. [Consultado 25 de julio de 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322021000300004&lng=es.%2019

20. Calderón-De la Cruz Gustavo A., Merino-Soto César, Reyes-Ayala Ioanna F.. Burnout: comentario teórico y metodológico al estudio de Muñoz del Carpio. Rev. Perú. Med. exp. salud publica [Internet]. 2021; 38 (1): 187 - 187. [Consultado 25 de julio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342021000100187&lng=es
21. Prada R, Navarro J, Domínguez S. Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. Rev Dig. de Invest. en Docen. Unive. [Internet]. 2020; 14 (2): e1227. [Consultado 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1227>
22. Marquina R, Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. Rev. ACC CIETNA: [Internet]. 2020; 7 (2), 35 - 42. [Consultado 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/download/391/1020/>
23. Henríquez-Figueroa Sandra C., Cerda Aedo Bárbara, Vargas Chávez Paulina. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2022; 38 (3). e1719. [Consultado 24 de julio de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018&lng=es
24. Sánchez M. Satisfacción laboral: factores y propuestas para tu equipo. [Internet]. Sede Web/Factorial. 25 de junio de 2024. [Consultado, 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/satisfaccion-laboral/?variant=original>
25. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev. Fac. Med.

- Hum. [Internet]. 2023; 23 (2): 101-109. [Consultado, 23 de julio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es
26. Delgado C, Veas I, Avalos M, Gahona O. El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Rev. Información tecnológica*, [Internet]. 2021; 32 (1), 169 - 178. [Consultado, 23 de julio de 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
27. García E. Remuneración Justa: Equidad y Reconocimiento en el Entorno Laboral. [Internet]. Sede Web/Factorial. 08 de febrero de 2024. [Consultado, 4 de julio de 2024]. Disponible en: https://sindicatoasit.es/trabajo/remuneracion-justa/?expand_article=1
28. Millones M, Alvarado S. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev. Dom. Cien.* [Internet]. 2021; 7 (6), 148-161. [Consultado, 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383776.pdf>
29. Gómez D, Gómez K, Calderon M, Bernardino E. Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Rev. Enferm Actual de Costa Rica* [Internet]. 2020; (38): 45 - 60. [Consultado, 24 de julio de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682020000100045&lng=en
30. Gualdrón M. Validación transcultural al contexto español de la escala de adaptación y afrontamiento de Callista Roy. [Tesis Doctoral]. Madrid – España: Universidad Autónoma de Madrid; 2019. Disponible en:

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/689622/gualdron_romero_maria_alexandra.pdf?sequence=1

31. Hernández R, Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
32. Niño V. Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución. [Internet]. 2 da Edición. Colombia: Ediciones de la U; 2019.
33. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med. Clin. Condes. [en línea]. 2019; [Consultado 27 de julio de 2024]; 30 (1), 36-49. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330783393_Metodologia_de_los_tipos_y_disenos_de_estudio_mas_frecuentemente_utilizados_en_investigacion_clinica
34. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Rev. RECIMUNDO. [en línea]. 2020; [Consultado 27 de julio de 2024]; 4 (3), 163 - 173 Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
35. López F. Población estadística: Qué es, tipos y ejemplos. [Internet]. Sede Web/Economipedia; 09 de octubre de 2019. [Consultado 27 de julio de 2024] Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
36. Cybulska A, Rachubińska K, Grochans S, Grochans E, Cymbaluk A, Stanisławska M. Análisis de los factores relacionados con la salud mental, la supresión de las emociones y la personalidad que influyen en el afrontamiento del estrés entre las enfermeras. Rev. IJERPH. [Internet]. 2022; 19 (16), 9777. [Consultado 27 de julio de 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19169777>

37. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I et al . Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Rev. Horiz. Med. [Internet]. 2019; 19 (4): 41-49. [Consultado 24 de julio de 2024] Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es
38. Cahuin L, Vilcas L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021. [Tesis para optar al título de pregrado]. Huancayo – Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. 2024. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010_72738775_T%20-%20T010_73047239_T.pdf?sequence=1
39. Rosales H. Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Personal De Enfermería Del Área Uci En Hospital De Huaraz, 2023. [Tesis para optar al título segunda especialidad]. Lima – Perú: Universidad Norbert Wiener. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10408?show=full&locale-attribute=es>
40. Universidad Internacional de Valencia. Los cuatro principios bioéticos. [en línea]. Valencia – España; Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud. 11 de julio 2021. [consultado 2024 marzo 24]; Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-4-grandes-principios-bioeticos>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024 Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024</p>	<p>V1: SÍNDROME DE BURNOUT Dimensiones: * Agotamiento emocional * Despersonalización * Realización personal</p> <p>V2 SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA Dimensiones: * Reto del trabajo * Remuneraciones justas * Condiciones de trabajo * Relación trabajo empleado</p>	<p>Tipo de investigación: Hipotético – Deductivo Enfoque será cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación No experimental Corte transversal Correlacional.</p> <p>Población y muestra La población estará constituida por 52 profesionales de enfermería que laboran en la UCI de un hospital nacional del MINSA.</p> <p>Muestra Será censal.</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>Hipótesis específicas Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024</p>		

¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?	Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.	Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024
¿Cómo el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos?	Identificar cómo el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción personal en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.	Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome burnout con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir la variable síndrome de burnout

Fecha: ___/___/___

I. PRESENTACIÓN

Estimado profesional enfermero (a), solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario que tiene el objetivo poder obtener información relevante para el desarrollo de la investigación que estoy realizando y que lleva por título “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”. Las respuestas que pueda brindar serán tratadas de manera confidencial y anónima.

Datos generales

Sexo: _____

Edad: _____

24 – 35 años () 36 – 46 años () 47 años a más ()

Enf. Especialista en Emergencia y Desastre: Si () No ()

Tiempo de servicio: _____

Instrucciones:

Marque con una (X) en una sola casilla que usted considere conveniente, no existen respuesta correctas o incorrectas, solo elija la frecuencia en la que se encuentra usted, para lo cual tenga en cuenta las siguientes alternativas:

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

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7. Trato muy eficazmente los problemas personales							
8. Me siento quemado por mi trabajo							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente							
12. Me siento muy activo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Creo que estoy trabajando demasiado							
15. Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis pacientes							
16. Trabajar directamente con las personas me produce estrés							
17. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes							
18. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis pacientes							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Me siento acabado							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas							

Instrumento para evaluar la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería

Fecha: ___/___/___

I. PRESENTACIÓN

Estimado profesional enfermero (a), solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario que tiene el objetivo poder obtener información relevante para el desarrollo de la investigación que estoy realizando y que lleva por título “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”. Las respuestas que pueda brindar serán tratadas de manera confidencial y anónima.

Datos generales

Sexo: _____

Edad: _____

24 – 35 años () 36 – 46 años () 47 años a más ()

Enf. Especialista en Emergencia y Desastre: Si () No ()

Tiempo de servicio: _____

Instrucciones: Marque con una "X" en el cuestionario que encontrará a continuación la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

Cuestionario de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería

1. Nunca		2. Casi Nunca		3. A veces		4. Casi Siempre		5. Siempre		
Satisfacción Laboral										
Reto del trabajo					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Identidad de la tarea					1	2	3	4	5	
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.									
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.									
Significación de la tarea										
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.									
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.									
Autonomía										
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.									
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.									
Retroalimentación del puesto mismo										
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.									
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.									
Remuneraciones justas					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Satisfacción con los sueldos y salario					1	2	3	4	5	
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.									
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.									

Condiciones de trabajo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
Características del Trabajo						
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
Supervisión						
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
Relación trabajo – empleado		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee.					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Carrillo Enriquez, Brighite

Título: “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”.

Propósito del estudio Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Síndrome burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional del MINSA, Lima 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Carrillo Enriquez, Brighite*. El propósito es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del 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. Carrillo Enriquez, Brighite (número de teléfono: 934 570 070) 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:

Investigadora

Nombre:

DNI:

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 20% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2024-10-09 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-10-10 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-09-01 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-04-14 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-05-26 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	<1%