



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
DE PISCO 2022”**

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

AUTOR:

LIC. ZELADA BENAVIDES, RAÚL ENRIQUE

<https://orcid.org/0000-0001-5768-0762>

ASESORA:

Mg. PURIZACA CURÓ, ROXANA MARISEL

<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>

LIMA – PERÚ


2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Zelada Benavidez, Raúl Enrique**, con DNI **21861130**, en mi condición de autor(a) trabajo académico presentada para optar el **Título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de título **“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios Pisco, 2022”** **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **14%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Lic. ZELADA BENAVIDEZ, RAÚL ENRIQUE
DNI N°: 21861130



Mg. PURIZACA CUERO, ROXANA MARISEL
DNI N°: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

ZELADA_BENAVIDES_RAUL_ENRIQUE.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%
INDICE DE SIMILITUD

15%
FUENTES DE INTERNET

2%
PUBLICACIONES

5%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	1 library.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	37
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	41

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022 **Material y método:** básica o fundamental ya que el fundamento de aplicación es la mejora de la calidad del conocimiento, con un modelo hipotético deductivo, la población será la totalidad de un fenómeno de estudio. **Resultados:** serán presentando en una serie de tablas y graficas que permitan establecer los procesos de relación, así como establecerán las respuestas a cada uno de los objetivos planteados mediante la relación entre cada una de las variables. **Conclusiones:** brindara una serie de resultados que ayudaran a la mejora de la identificación de esta patología dentro del campo laboral del profesional de enfermería para que la organización establezca los procesos de mejora para el personal.

Palabras clave: Burnout, satisfacción laboral, enfermería, UCI (DeCs)

Abstrac

Objective: To determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in the nursing professionals of the intensive care unit of the San Juan de Dios Hospital in Pisco 2022 **Material and method:** basic or fundamental since the foundation of application is the improvement of the quality of knowledge, with a hypothetical deductive model, the population will be the totality of a study phenomenon. **Results:** they will be presented in a series of tables and graphs that allow establishing the relationship processes, as well as establishing the answers to each of the objectives set through the relationship between each of the variables. **Conclusions:** it will provide a series of results that will help to improve the identification of this pathology within the nursing professional's labor field so that the organization establishes the improvement processes for the personnel.

Keywords: Burnout, job satisfaction, nursing, ICU (Mesh).

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha identificado que el estrés para el año 2021, se ha establecido como una nueva pandemia según los diferentes estudios realizados por la organización de las naciones unidas, asimismo han identificado que existe una relación y diferencias en cuanto al desempeño laboral (1).

La organización internacional del trabajo en conjunto con la organización de estados americanos han identificado el gran impacto que presenta el estrés en la salud laboral de la población, afectando los niveles de productividad, por tal motivo estas organizaciones han establecido una serie de estrategias para poder combatir el síndrome de burnout ya que es una de las nuevas enfermedades profesionales que afectan a las organizaciones a nivel mundial (2).

Las diferentes organizaciones se encuentran inmersos en un conjunto de cambios de manera acelerada debido a los cambios tecnológicos que tiene toda la globalización y el proceso de interdependencia económica que transforma el mundo laboral (3).

El mismo tiempo los diferentes cambios culturales y de la estructura organizacional han orientado a que en la actualidad se priorice el estado del recurso humano mediante el análisis de los diferentes factores que generan riesgo y alteraciones psicosociales que pueden afectar el desarrollo normal de sus actividades tanto en el entorno físico como emocional, conllevando dentro de la organización a la presencia de ansiedad estrés factores que desencadenan de manera directa el síndrome de burnout (4).

En cuanto a los antecedentes se ha evidenciado estudios a nivel de Europa en donde el estudio de Valios en España durante el año 2020 estableció que la presencia del covid 19 es uno de los factores preponderantes para el desarrollo del burnout sobre todo en los profesionales de enfermería debido a la gran demanda de situaciones estresantes a las que se someten incrementando el riesgo de presentar una enfermedad directa, la presencia de este síndrome de burnout representa y repercute la calidad de la atención que puede brindar el profesional al paciente (5).

En otra investigación Guerrero A, 2022, planteó que la presencia del síndrome de burnout, agotamiento emocional en el personal de la salud de la unidad de cuidados intensivos generales y neonatales se relaciona de manera directa con el estrés y la ansiedad, en donde durante la valoración de las diferentes dimensiones se ve la mayor alteración en la dimensión del agotamiento emocional donde se refleja como consecuencia una alteración en el estado psicológico(6).

En Ecuador se presentaron dos estudios en de Lema Ch, 2022, identificó que el cansancio emocional debido a la demanda en el trabajo de la unidad de cuidados intensivos COVID-19 afecta a más del 50% de la población, asimismo el 40% de los trabajadores identifica la presencia de frialdad y distanciamiento en relación al cuidado del paciente, el 75% de los trabajadores de la salud presenta e identifica que sus sentimientos son de auto eficiencia y realización personal no se afectan de manera directa durante el desarrollo de su jornada laboral, estableciendo como conclusión del estudio una prevalencia leve en el síndrome de burnout (7).

Así como Delgado et al, 2020, en su estudio concluyó que la presencia de un índice de estrés laboral en la población femenina es constante y que por tal motivo se deben de evaluar los diferentes factores estresantes en relación al mecanismo de afrontamiento, con la finalidad de minimizar la probabilidad de la presencia de estrés en los trabajadores (8).

En Colombia el estudio de Leal et al, durante el 2021 planteó que el cuidado de enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos es parte de un proceso complejo del equipo de enfermería que presenta una serie de exigencias en cuanto al cuidado, el entorno y el manejo de las condiciones laborales, se tiene que tener en consideración que las relaciones humanas van enmarcadas en relación a la exposición y sobre identificación del sufrimiento de la persona, ya que cuando no se manejan de manera adecuada incrementan los factores estresores de los profesionales de enfermería incrementando la presencia del síndrome de burnout y la satisfacción laboral disminuyendo la calidad de vida del profesional y el cumplimiento de sus funciones(9).

En la investigación de Torre et al, Argentina, 2019, identificó que el 84.4% de su población presenta síndrome de burnout en niveles moderados y altos, al mismo tiempo no hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y el género, la edad, años de práctica, grado académico en relación a su función multidisciplinaria dentro de la organización, no existieron diferencias en cuanto al manejo del trabajo del profesional de enfermería tanto

en el la atención neonatal, pediátrica y de adultos, por lo que se encontró una relación entre la enfermera y paciente con un intervalo de uno a 3 en relación al agotamiento emocional y la despersonalización al presentar valores $P= 0.002$ y 0.0039 de manera respectiva (10).

Durante la pandemia causada por el COVID 19 Araujo C, Cubas L, en el 2022, identificó en su estudio que el promedio de edad de 35 años se presentó en un 50% de la población, en cuanto al tiempo de trabajo en un periodo menor a 2 años fue del 45.5%, del personal que labora en emergencia y en la unidad de cuidados intensivos fue 69.1% así como 21.8% de manera respectiva, la presencia del síndrome de burnout estuvo en el 10.9% de las trabajadoras identificándose las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización con una valoración alta de 47.3% así como 40% de manera respectiva, en cuanto a la valoración de la realización personal estuvo identificado en 38.2%, el control del desempeño laboral fue regular en 52.7%, eficiente en un 38.2% encontrándose en las dimensiones de competencia 78.2% en un nivel alto y el logro de metas en 70.9% con un nivel alto (11).

Vidaurre C, durante el año 2022 en su estudio identificó que los resultados permiten establecer la relación positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, con un $Rho=0.536$, y un nivel de significancia bilateral de 0.027, llegando a establecer que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en cuanto a la dirección que asume la organización (12).

León J, en su estudio realizado el 2021, el reporte de su investigación identificó la presencia de una correlación negativa de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, en donde las principales variables que sea afectan son las condiciones de trabajo y un entorno físico alterado, asimismo se halló la correlación negativa directa en donde identifica que a menor satisfacción laboral mayor es la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de salud (13).

En su estudio Benites A, 2021, identificó que las enfermeras presenta un nivel bajo de estrés en un 14.8%, nivel medio de estrés 85.2%, en cuanto a la presencia de la satisfacción laboral el 77.8% fue medio, 22.2% presentó un nivel de satisfacción laboral alto, estableciéndose en el estudio que no existe una relación directa entre el estrés y la satisfacción laboral al presentar un valor de p igual a 0.148 (14).

Sánchez A, en su estudio realizado en Piura durante el 2019 planteó que la prevalencia del síndrome de burnout en el 67.4% de las enfermeras se encuentra en un nivel bajo,

mientras que la presencia de satisfacción laboral se encuentra un 72.7% en un nivel medio, la conclusión del estudio identifica una relación inversamente proporcional entre ambas variables (15).

En cuanto al abordaje nacional el ministerio de salud ha establecido dentro de sus estudios que el estrés laboral tiene una incidencia en el 60% de la población, y la mayoría de estos trabajadores tienen una relación denominada síndrome de burnout.

La presencia del síndrome de burnout fue planteada por un psiquiatra norteamericano Feudenberger quien lo denominó como una de las condiciones de los trabajadores en las que ante la realización de una actividad de manera constante llegan a un proceso de agotamiento o disminución del crecimiento personal en relación al logro de los diferentes objetivos de la organización (16).

En sus investigaciones planteó que las personas siempre van a tener la predisposición de presentar una alteración debido a las condiciones de trabajo donde desarrollan sus actividades ya que cada una de estas va a ir relacionada con el beneficio de la persona y el conjunto de estos factores van a incidir de manera directa en el proceso de presión que se incrementa cuando se busca la perfección y el incremento del logro de los objetivos y no es posible controlarla por parte de la persona.

Según Pines, Aronson y Kafry, 1981, clasificaron que el síndrome de burnout está valorado mediante el conjunto de acciones repetidas dentro de una actividad que conllevan a la presión y el cansancio emocional de la persona la cual se encuentra relacionada con el cumplimiento de 3 dimensiones básicas mental, física y emocional(17).

En otra definición Ortega y López, la identifican como la respuesta que tiene el ser humano al no poder adaptarse de manera adecuada a las diferentes relaciones de agotamiento en cuanto a los procesos de interacción dentro de las actividades laborales que van a verse reflejadas con el estado emocional de la persona. Aquí se va a producir un deterioro de manera negativa de la calidad de vida de la persona alterándose el estado psicológico, emocional y en algunas ocasiones el estado físico.

Para Buendía y Ramos, la presencia del síndrome de burnout se va a expresar en relación a la presencia del estrés con lo que se van a identificar una serie de cambios negativos que afectan a la persona dentro de la organización, en la valoración de los profesionales de la salud se tiene que el profesional de enfermería debido al contacto directo que tiene con otras personas tiende a presentar de manera más aguda el

síndrome de burnout debido a las actividades manuales y administrativas que ejerce dentro de su campo profesional (18).

Según Pines y Kafry identifican que la presencia de un agotamiento físico, emocional y actitudinal es el síndrome de burnout, Machlowitz lo va a definir como la devoción a sus actividades ocupacionales ya que solamente sirve a este propósito.

Con el pasar del tiempo los diferentes estudios del síndrome de burnout han identificado condiciones y formas que identifican coincidencia entre los procesos de acción del profesional y la enfermedad que va a deteriorar la capacidad de la persona para poder afrontar situaciones que puedan generar estrés y en este sentido la identificación de las formas de desempeño dentro del campo laboral más aún en los profesionales de salud donde el desgaste profesional es elevado y un factor preponderante para el síndrome de burnout (19).

Según Maslach, Jackson y Leiter 1986, identificaron la presencia de este síndrome en los diferentes profesionales debido a las características para el desarrollo de la presencia de estrés en los diferentes centros laborales, donde las características permitieron identificar interacciones entre las personas y las diferentes formas como desarrollaban sus procesos para brindar un servicio determinado.

Las diferentes revelaciones que se han hallado permiten identificar que este síndrome va caracterizado por la presencia de una desmotivación del trabajador al mismo tiempo se identifica con los procesos de alteración de la salud mental en patologías como la depresión, sensaciones de suicidio y el alcoholismo. En su estudio en 1981 Maslach y Jackson identificaron que esta patología tiene una mayor incidencia en los trabajadores que realizan actividades con horarios prolongados de trabajo y una menor interacción entre profesionales (20).

Existen una serie de modelos teóricos que han permitido establecer las características básicas del síndrome de burnout en cuanto a un modelo multidimensional planteado por Maslach en el siglo XX dónde va a definir alburnout en relación a las condiciones del trabajo en donde va a presentarse una serie de cambios identificados por dimensiones como:

Agotamiento emocional: se va a caracterizar con la presencia de una desaparición de la voluntad, agotamiento cansancio y deterioro de las emociones, mediante una serie de procesos establecidos (21).

Despersonalización: se va a establecer mediante la presencia de actitudes que no son favorables y tienen una orientación negativa a los procesos de interrelación con otras personas, compañeros, clientes y pacientes que van a ingresar en un proceso de alteración reflejado con irritabilidad.

Falta de realización personal: se identifica con el proceso de negatividad de la persona en cuanto a su valoración de autoestima reflejado en un bajo rendimiento laboral, disminución de la tolerancia de las presiones a la realización de sus actividades con lo que no presenta un adecuado manejo del estrés.

No todos estos procesos van relacionados en cuanto a las dimensiones que presenta el profesional en el diagnóstico del síndrome de burnout en el sector público basado en la caracterización básica de 3 dimensiones que permiten identificar los enfoques básicos de consideración (22).

La presencia de la satisfacción laboral es una característica subjetiva que compromete la valoración del estado emocional ya sea positivo o placentero de la persona.

Para Palma se encuentra como la disposición que tienen las personas al momento de tener que realizar un trabajo, este puede estar basado en el desarrollo de sus creencias y sentimientos en cuanto se presente una experiencia ocupacional (23).

En donde Cavalcante identificó que la satisfacción laboral va a partir de la presencia de 2 perspectivas: la primera que va a valorar el estado emocional en relación al trabajo, y la actitud general que se presente en relación a la correspondencia al trabajo, esta última dimensión va a tener 3 dimensiones básicas que son los procesos afectivos que van a analizar los sentimientos y las emociones, el comportamiento que se va a desarrollar en cuanto a la valoración de la conducta para cumplir una función y los procesos cognitivos que corresponden al proceso de valoración del trabajador y su labor (24).

Con todo esto Cavalcante planteó que la satisfacción va a estar desarrollada de manera subjetiva en cuanto a lo que observó recibe el trabajador valorando los procesos internos y externos de la organización ya que pueden presentar datos subjetivos desde el punto de vista del trabajador (24).

También se han identificado que la satisfacción parte del control de una serie de acciones desde el punto de vista motivacional ya que tiene una serie de características en control de los hábitos y los medios preventivos basados en enfoques motivacionales que presenta la persona (25).

La valoración de la investigación parte de los procesos de satisfacción o insatisfacción y las relaciones de correspondencia que se presenten en la valoración de los factores, necesidades y habilidades de la persona dentro de su ámbito laboral, todos estos hábitos van a representar relaciones de correspondencia en el ambiente donde labora y en donde se va a establecer un desarrollo continuo de los procesos de manera dinámica.

Los procesos de discrepancia de la satisfacción laboral van a llevarse en función de los planteamientos que tiene la persona y de cómo lo enfoca aquí las consideraciones más importantes van a establecerse de manera directa en relación a lo que se tiene que evaluar para poder contrastar la realidad es aquí donde la satisfacción laboral se va a basar en la presentación de una jerarquía de valores todo ello representado en un ambiente seguro para la realización del trabajo y la consecución de los objetivos (25).

El proceso de satisfacción de las diferentes facetas se va a relacionar con el rendimiento y la medida en que se presenten las recompensas para poder establecer una relación de equidad entre la entrega y la percepción de las mismas y con esto generar un proceso de evaluación interpersonal e intrapersonal para poder establecer los beneficios de relación (26).

Todo este proceso de información va a estar relacionado en cuanto a la adaptación de los entornos para el control de actitudes, conductas y creencias que van a influir en las diferentes situaciones en relación al contexto social donde se va a presentar una realidad valorada en el entorno actual o pasado(25).

Para Quarstein, Mc Affe y Glassman establecen que la satisfacción laboral parte del conjunto de reacciones emocionales que se van a caracterizar por una percepción del estado laboral y del desarrollo de una serie de eventos que van a enfrentar ambas dimensiones (27).

Significancia de la tarea: se fundamenta en el proceso de disposición para la realización de una actividad en cuánto presente una asociación o atribución el trabajo personal toma sentido cuando se tiene una relación de esfuerzo, realización, equidad y la presencia de un aporte material (28).

Condiciones de trabajo: permite establecer una evaluación en relación a la existencia o presencia de disponibilidad de una serie de elementos en cuánto a las normativas que van a regular todo el desarrollo de las actividades laborales (29).

Reconocimiento personal – social: este proceso de valoración va a permitir controlar el trabajo y el Reconocimiento personal o de las personas que se encuentran asociadas a la actividad, el cumplimiento de los logros parte directamente en la presentación del impacto de los resultados de manera directa o indirecta (30).

Beneficios económicos: es la función principal de la actividad para la obtención de un beneficio remunerativo o incentivo esto en respuesta al cumplimiento de una función determinada o actividad asignada (31).

Moura et al, España, 2019. Estableció como objetivo de su estudio analizar los niveles preliminares de estrés, burnout y depresión entre los auxiliares y técnicos de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de los servicios hospitalarios privados. El proceso metodológico establecido fue mediante un enfoque cuantitativo analítico transversal. Los hallazgos determinaron que el 52.8% fueron mujeres, el 95.8% fueron técnicos de enfermería, el 27.8% se encontraban dentro del rango de edad de los 31 a 35 años, el 54.2% fueron casados, el 62.5% presentaban 2 o más vínculos laborales, la presencia del síndrome de burnout en la fase inicial fue del 68.1% con la presencia de un cuadro disfórico depresivo en el 45.4%, la presencia de estrés leve en el 66.7%, en la valoración de estrés en el trabajo la presencia del síndrome de burnout fue del 68.1% como un cuadro disfórico depresivo del 45.8%. Estableciendo como conclusión del estudio que dentro de la unidad de cuidados intensivos el ambiente es insoluble, y potencialmente presenta agentes pensión ajenos que eleva la tasa de ausentismo laboral, por lo que presentó una gran demanda de factores estresantes que incrementan el síndrome de burnout y depresión (32).

Fernández M, 2019, España. Establecer como un objetivo de su estudio describir las características que influyen en el síndrome de burnout mediante la definición de los factores de riesgo y de protección de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de adultos, pediatría y neonatales. El proceso metodológico fue mediante una revisión sistemática de las principales bases de datos de fuentes médicas. El estudio llegó a las conclusiones después de una revisión de un total de 25 artículos que la presencia del síndrome de burnout dentro de las unidades de cuidados intensivos en los profesionales de enfermería superan el 50% del total de la población, al mismo tiempo identifica los principales factores de riesgo como una carga laboral excesiva, la falta de experiencia dentro del sector donde desarrolla sus actividades, al mismo tiempo la insatisfacción dentro del ámbito laboral, así como una serie de factores que conllevan a la presencia de niveles elevados de estrés que no pueden contrarrestar de manera protectora los

procesos de satisfacción laboral, dentro de los que tenemos que tener en consideración el apoyo familiar la falta de liderazgo dentro de la organización, por tal motivo la presencia de resiliencia son las principales alteraciones que conllevan al estrés con la presencia del síndrome de burnout dentro de estas unidades (33).

Velázquez M, 2018, España. Estableció como objetivo del estudio conocer los grados de afectación del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos identificando la repercusión en los pacientes y las formas de prevención y afrontamiento. El proceso metodológico identificado fue mediante el uso de una revisión sistemática de las principales fuentes de búsqueda médica. Los hallazgos del estudio permitieron identificar que el síndrome de burnout se halla de manera colectiva en la falla de los conocimientos del profesional de enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos y que las medidas de prevención no se ejecutan de manera correcta. Estableciendo como conclusión el estudio que no existe una concordancia dentro de las diferentes investigaciones revisadas en cuanto al manejo y la prevalencia sin embargo se ha demostrado que la presencia de resiliencia es una de las maneras en qué se puede ayudar al profesional de enfermería a poder prevenir y afrontar el síndrome de burnout, al mismo tiempo se identificó la eficiencia del cuidado de la enfermería en el paciente crítico como el principal proveedor del manejo del síndrome de burnout (34).

Morales R, 2021. Estableció como objetivo de su estudio determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional 2 de mayo. El proceso metodológico fue mediante un modelo cuantitativo transversal correlación al no experimental. Los hallazgos identificaron que la presencia de una hipótesis alterna se aceptaba mediante la indicación de una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional al obtener un valor de p igual 0.000 en donde es la estudio concluye que el 54.4% de los profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral que el 54.4% de los profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral, en donde los profesionales de enfermería se ven expuestos a una serie de factores estresores que deterioró de manera negativa su desempeño en el cuidado del paciente crítico, el 57.8% de estos profesionales identifican un desempeño un nivel medio para el cuidado de enfermería (35).

Alvarado Y, Viamonte C, 2021. Estableció como objetivo de su estudio determinar la existencia de una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, el proceso metodológico fue de tipo correlación al no experimental transversal. Los hallazgos permitieron identificar que existe una relación inversamente proporcional

pero significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral al tener un valor de p igual a 0.000, al mismo tiempo existe una relación entre la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral al presentar un valor de p igual 0.000, en cuanto a la valoración de la personalización y la satisfacción laboral se identificó una relación inversa pero altamente significativa al presentar un valor de p igual a 0.000, mientras que no se encontró una relación significativa entre la realización personal del trabajador y la satisfacción laboral al presentar un valor de $p=0.700$ (36).

Loyola Ch, 2019. Estableció como objetivo de su estudio determinar la relación entre la presencia del síndrome de burnout y el desempeño laboral, el proceso metodológico establecido fue de tipo correlacional, los hallazgos identificaron que el 90% de los profesionales de enfermería presentan el síndrome de burnout en un nivel medio, el 63.3% de los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral moderado, asimismo el síndrome de burnout tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería al presentar un valor de p menor a 0.000, mientras que el desempeño laboral se relaciona de una manera significativa con la presencia del síndrome de burnout en cuanto a la valoración del agotamiento emocional con una valoración de p menor a 0.018, en la valoración de la dimensión de las despersonalización con un valor de p menor a 0.008, la falta de realización personal con un valor de p menor a 0.038. Estableciendo como conclusión de su estudio que existe una relación significativa entre la presencia del síndrome de burnout con el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería que trabajan o realizan sus actividades dentro de las áreas críticas (37).

El desarrollo teórico de esta investigación basa su proceso de creación de conocimientos en cuanto al desarrollo del profesional de enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos en donde la valoración de las diferentes actividades se tiene que considerar la presencia del síndrome de burnout y la valoración de la satisfacción laboral en donde los profesionales siempre deben de ser valorados y deben de tener los conocimientos teóricos para la identificación de los signos de alarma de la psicología ocupacional que les permita controlar y acudir de manera inmediata ante la identificación de estos signos.

Con el pasar del tiempo los factores relevantes para la presencia del rendimiento laboral disminuyó rendimiento laboral disminuido conlleva a la fundamentación de investigaciones que permitan la valoración psicológica del profesional de enfermería dentro del campo de las áreas críticas como la unidad de cuidados intensivos, ya que con todos los eventos ocasionados por el COVID-19 estos profesionales han sufrido una gran

exposición que ha afectado en muchas ocasiones su calidad de vida y sus procesos de interacción dentro de sus campos laborales.

En la medida aplicativa del estudio se va a buscar que cada uno de los resultados de manera progresiva sean utilizados para el afrontamiento y las medidas de prevención para la salud de los profesionales de enfermería en donde se tiene que identificar qué profesionales se encuentran sometidos a diferentes procesos de estrés en relación al compromiso que reciben más aún en la caracterización laboral y la demanda que tiene con la población, en donde la crisis y su trabajo dentro de la primera línea de acción han sido las principales herramientas.

Ante todo lo expuesto se ve la presencia de constantes factores estresores en los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos y se considera estudiar las condiciones que se presentan en aquellos profesionales que presentan una mayor demanda por parte de la población como lo son los profesionales que laboran en el sector de la salud pública como el Hospital San Juan de Dios de Pisco que se encuentra ubicado en el departamento de Ica, Provincia de Pisco donde presentan una gran demanda en la atención de pacientes en las áreas de enfermería, que se encargan de la parte de soporte del establecimiento de salud.

Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El estudio presenta un enfoque cuantitativo se da mediante la recolección de una serie de datos que van a servir de fundamento en la comprobación de la hipótesis, mediante el establecimiento de datos de manera numérica para el análisis estadístico. (38)

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental ya que no se van a modificar ninguno de los hábitos de la población, transversal ya que se van analizar los datos en un periodo de tiempo. (38)

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se plantea para el desarrollo de la investigación es hipotético deductivo, es el proceso mediante el cual se van a plantear las hipótesis para poder explicar dicho fenómeno y los resultados se presentaran a través de la deducción. (38)

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica. (38)

En nuestra investigación serán los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022 que se encuentra en la provincia de Pisco con un total de 32.

Muestra: es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada. (38)

En nuestro estudio serán todos los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022 que se encuentra en la provincia de Pisco con un total de 32.

Muestreo: El muestreo utilizado es de tipo censal, debido a que se eligió al 100% de la población, al considerar la población en su totalidad de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022. De acuerdo a Sampieri (2014), todas las unidades de investigación son parte de la muestra. (38)

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACION

Variable independiente

Síndrome de Bunout

Definición Conceptual

La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. (Maslach y Jackson 1986)

Definición operacional

Este Síndrome presenta tres dimensiones las cuales son agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los indicadores que son medidos en una escala de Likert de 22 preguntas que se encuentran con los indicadores 0=nunca, 1=pocas veces al año, 2=una vez al mes, 3=pocas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5=pocas veces a la semana, 6= todos los días.

Variable dependiente

Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Palma (2005) señala que la satisfacción laboral es la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional.

Definición operacional

Son las acciones que se presentan por parte del trabajador de la salud en la realización de sus actividades en el primer nivel de atención. En el análisis de las dimensiones intrínseca y extrínseca mediante la valoración de un total de 27

ítems en una escala de lickert donde se presentan TA= totalmente de acuerdo, A=de acuerdo, I=indeseado, D=en desacuerdo, TD=total desacuerdo. (Alfaro 2015)

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA

Para el proceso de recolección de información la técnica seleccionada fue mediante la encuesta donde se van a recolectar los datos de manera directa con el uso del instrumento o herramienta denominada cuestionario.

DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento síndrome de Burnout

Esta herramienta fue creada por Maslach y Jackson en 1986, esta herramienta fue establecida para uso directo en los profesionales de la salud, presentó una adaptación en el año 2015, para la realidad peruana por Vallenas en un estudio que realizó en una universidad privada de Lima, donde identificó la valoración de 22 preguntas según el orden establecido mediante la apreciación personal de los sentimientos como, actitudes y las diferentes relaciones que se generan en cuanto a la medición de una escala de Likert, donde se identificaron categorías de uno a 5 donde se tienen dimensiones como cansancio del ítem uno al ítem 9, despersonalización del ítem 10 al ítem 14, la realización personal que se encuentra del ítem 15 al ítem 22.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento que mide Síndrome Burnout

Ficha Técnica:	
Nombre del instrumento:	Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autor:	Maslach y Jackson
Procedencia:	España
Adaptación peruana:	Francisco Vallenas Pedemonte
Objetivos:	Determinación niveles de estrés

Dimensiones:	Agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.
Aplicación:	Profesionales que laboran en un centro salud
Población:	Profesionales de la salud
Numero de ítem:	22
Duración:	45minutos
Validación:	Validado mediante el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), hallándose una estructura de tres factores o dimensiones.
Confiabilidad:	Se reporta un indicador de .876 para la escala total por medio del coeficiente Alfa de Cronbach.

Instrumento de satisfacción laboral

Fue validado por Sonia P en el año 2005, buscando identificar la valoración de la satisfacción laboral mediante el análisis de las actitudes del trabajador en donde se identifican los procesos de relación y satisfacción en cuanto al beneficio económico, la valoración de las condiciones de trabajo, el Reconocimiento a sus actividades que desarrolla, todo esto en función de una valoración de la escala de Likert en donde se van a medir cada uno de estos factores de manera positiva y van a ser valoradas las dimensiones que me involucran.

Tabla 03

Ficha técnica del instrumento que mide Satisfacción Laboral

Ficha Técnica:	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral
Autor:	Palma
Procedencia:	Argentina
Adaptación peruana:	Sonia P
Objetivos:	Determinación de la satisfacción laboral
Dimensiones:	Intrínseca

	Extrínseca
Aplicación:	Profesionales de la salud
Población:	Profesionales salud
Numero de ítem:	27
Duración:	30 minutos
Validación:	según los análisis realizados por Kaiser y Meyer, mientras que en la validación del instrumento realizado por Barlett
Confiabilidad:	el uso del Alfa de Crombach un nivel de confiabilidad del 0,8

VALIDACIÓN

Validez del cuestionario de síndrome de Burnout

Se define una estructura de tipo tridimensional, en base a estudios factoriales originales y españoles se ha visto que los elementos que componen el MBI. Para juzgar la validez de contenido se utilizó el coeficiente de V de Aiken, este coeficiente alcanzó niveles de .89 a 1. (Malasch y Jackson, 1986).

También se realizaron los mismos procesos de validación cuando se estableció las modificaciones para su aplicación en el Perú con las formas de análisis que permiten su uso desde que lo aplico Vallenias (2016).

Los resultados señalan que no hay diferencias significativas en el Burnout según sexo, ni edad, sólo hubo diferencias significativas en el puntaje total a favor de los grupos de 41 a 50 años y de 51 a 60 años. Hay diferencias a favor de los que laboran en la Escuela de Medicina $p < 0.01$ y la Escuela de Obstetricia p Según la especialidad, los médicos obtuvieron mayor puntaje en cansancio emocional y despersonalización $p < 0.001$ y los odontólogos presentan una mayor realización personal $p < 0.01$. En cuanto a Satisfacción laboral se destaca que las personas más jóvenes presentan un mayor nivel de puntaje, pero sin significancia estadística. En cuanto al tipo/nivel de Escuela el promedio más alto es para la Escuela de Odontología, se hallaron también diferencias significativas $p < 0.001$ entre las especialidades, siendo las de mayor puntaje en factores intrínsecos y

extrínsecos y en el puntaje total la de odontología seguido por el grupo de otras profesiones.

Validez de satisfacción laboral

Además de la validez de contenido trabajada con el método de jueces para efectos del ajuste contenido de los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman Brown los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

Matriz correlaciones por Factores

	Factor II Condiciones	Factor III Reconocimiento Personal y/o	Factor IV Beneficiarios	Puntuaje Total
Factor I Significación	.418	.314	.158	.750
Factor II Condiciones	---	.227	.291	.799
Factor III Reconocimiento	---	---	.133	.538
Factor IV Beneficiarios	---	---	---	.543

* ≤ 0.05

CONFIABILIDAD

Confiabilidad del cuestionario del síndrome de Burnout

El instrumento original, cuenta con un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach de .78 para cansancio o agotamiento emocional, .76 para despersonalización y .74 para la disminución de la realización personal (Maslach y Jackson, 1986).

Para Durán, Extremera y Rey (2001) la fiabilidad para cada una de las dimensiones del instrumento, fue de: 0,89 para Agotamiento Emocional; 0,64 para Despersonalización; y 0,84 para Realización Personal.

En los estudios originales con el MBI se obtuvo una consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach en una muestra de 1316 casos y obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en CE; 0,79 en DP y 0,71 en RP.

En este estudio se ha encontrado valores de: 0,876 para CE; 0,817, con lo que se presentan las consistencias de las escalas, con lo que se considera que el instrumento se puede calificar como confiable, ya que va presentar resultados con la coherencia y consistencia necesaria para las investigaciones. En investigaciones realizadas como la de Capilla (2000) el instrumento a mostrado elevados niveles de confiabilidad cercanos al 0,9, al mismo tiempo los valores obtenidos por alfa de Cronbach de una prueba de más de 1316 casis establecen índices de 0,90 en CE 0,79 en DP y 0,71 en RP con la aplicación de procesos de pre test y test. Vallenas (2016)

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

En la consecución de resultados que permitan analizar y medir los datos aplicados fueron basados en el SPSS con la finalidad de llevarlos a completar los parámetros de confiabilidad más certeros como el alfa de Cronbach y el método de mitades con los coeficientes de Guttman para el análisis de las diferentes dimensiones del instrumento.

Confiabilidad Escala SL-SPC

Método/Coeficiente	Correla
Consistencia	.84
de Cronbach	
Mitades	.81
*≤ 0.05	

2.5 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo de la información se tendrá en consideración un conjunto de pasos para la recolección de la información como:

1. Autorización del jefe del centro de salud
2. Coordinación con los jefes de las diferentes áreas para el establecimiento de las fechas
3. Inicio escalonado de las encuestas con cada uno de los trabajadores del centro de salud

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Iniciaremos el proceso explicando las razones de la investigación en reunión sostenida con la jefa de servicio a quien se explicara los objetivos que pretendemos alcanzar, así como una cantidad estimada de expedientes que realizaremos en los días hábiles, calculando un promedio de revisión de 5 expediente por día, habiendo estimado un promedio de 35 a 50 minutos por cada unidad muestral, lo que hace un total de 15 días hábiles aproximadamente. Al finalizar se recolectarán las encuestas, para luego se verificará el llenado y se procederá con la codificación de cada una de ellas.

2.6 METODO ESTADISTICO

Para el análisis de los datos una vez que se tengan las encuestas de manera completa y ordenadas se procederán a realizar la codificación en el programa de Excel para poder estandarizarlas de tal manera que se puedan ordenar para luego ingresarlas al programa spss 25 donde se ejecutaran los análisis de cada una de las variables y el cruce de las mismas para obtener las tablas y figuras que nos permitan dilucidar las respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Dentro de las consideraciones éticas que se tienen en la aplicación de los procesos tenemos los principios de confidencialidad ya que todos los datos que se obtengan serán usados solo para el proceso de investigación, así mismo tenemos el principio del respeto ya que la participación es voluntaria y libre de participar y de poder retirarse en cualquier momento, no maleficencia donde todos los datos que se

obtengan serán para el beneficio de los profesionales de la salud que laboran en la institución.

I. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio									■	■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■				
Sustentación del proyecto																					■	■		

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2022					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
Equipos						
1 laptop	2,200					2,200
Disco duro externo 1 Tb		250				250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		10				10
Hojas bond A4			10			10
Material Bibliográfico						
Libros		60	60	10		130
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Espiralado		7	10		10	27
Otros						
Movilidad		50	50	100	300	500
Viáticos		50	50	50	100	250
Comunicación		50	20	10		80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		200				200
Imprevistos*			100		100	200
TOTAL		2,632	340	180	550	3,927

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Correa Levano JD. SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE ICA – PERÚ 2017. Universidad Autonoma de Ica [Internet]. 18 de agosto de 2018 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/309>
2. Arrogante O, Aparicio-Zaldivar EG. Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. Enfermería Intensiva. 1 de abril de 2020;31(2):60-70.
3. Díaz JBP, Rodríguez HD. SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS INTENSIVISTAS. :26.
4. Sarasa Hernández, María. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA: INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS INTENSIVISTAS - Repositorio Institucional de Documentos [Internet]. [citado 27 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/109004#>
5. ValiosSalma Nahhas SN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA: INFLUENCIA DEL COVID-19 EN EL SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS INTENSIVISTAS. :39.
6. Guerrero Achilchisa KL. Revisión bibliográfica: consecuencias psicológicas del personal médico y de enfermería que trabajan dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) neonatales de hospitales génico-obstetricos [Internet] [bachelorThesis]. 2022 [citado 27 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21626>
7. Lema Chiza YP. Salud mental en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de UCI- Covid, hospital San Vicente de Paúl, 2021 [Internet] [masterThesis]. 2022 [citado 27 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12177>

8. Delgado MTB, Quijije WFD, Flores BIP, Velázquez M del RH. ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: UNESUM-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166. 9 de noviembre de 2020;4(3):41-50.
9. Leal LMR, Guevara MPB, Veloza LTR. Satisfacción por compasión, fatiga de la compasión y Síndrome de Burnout en enfermeras en unidades de cuidado intensivo: revisión integrativa. Paraninfo Digital. 13 de octubre de 2021;e330690-e330690.
10. Torre M, Santos Popper MC, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. Enfermería Intensiva. 1 de julio de 2019;30(3):108-15.
11. Araujo Cabrera CT, Cubas Lozano I. SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CAJAMARCA 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo [Internet]. 3 de mayo de 2022 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
12. Vidaurre Castillo AM. Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por Covid19 en un hospital Lima 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87307>
13. Leon Jauregui LG. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de salud. Repositorio Institucional - Ulima [Internet]. 2021 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13201>
14. Benitez Alvarado RLY. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología UCI-UCIN del hospital Victor Lazarte Echegaray.

- Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 2021 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18723>
15. Sanchez Adrianzen MI. Relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2017. Universidad San Pedro [Internet]. 5 de marzo de 2019 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/8592>
 16. Gutiérrez Briones JA, Retamal Contreras ER (Profesora guía). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa [Internet] [Thesis]. Universidad de Talca (Chile). Escuela de Tecnología Médica.; 2020 [citado 27 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12428>
 17. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno. 30 de diciembre de 2020;(70):110-20.
 18. Nova JAD, Mosqueda JSH, Tobón ST. Estado del arte del «Síndrome de Burnout» en docentes, mediante la cartografía conceptual. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos. 2018;10(19):57-77.
 19. Quintero-Febles JM, Reyes-Abreu G, Suárez-Daroca P, Rodríguez-García MÁ. ESTRÉS Y BURNOUT, EVOLUCIÓN HISTÓRICA. EGLE. 31 de diciembre de 2020;7(16):92-104.
 20. Calla Lovera SS. Alfabetismo Mediático Informativo (AMI) y Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de La Paz Bolivia. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia. marzo de 2022;23(23):69-96.
 21. Perez Gilvonio NM. Dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes de la RER N°07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61927>

22. Torres Flores MK. Clima organizacional y dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del hospital regional de Ayacucho, 2022. Organizational climate and burnout syndrome in nurses of the regional hospital of Ayacucho, 2022 [Internet]. 20 de julio de 2022 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1973>
23. Lupano Perugini ML, Waisman S. Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad. diciembre de 2018;18(2):77-89.
24. Portilla AC de la C. Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. Revista Unimar. 2020;38(2):63-94.
25. Romero JLM, Rosado ZMM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
26. Salazar JGN, Cosiun GJB, Torres DR. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA. 8 de febrero de 2019;6(1):1-24.
27. Llerena NAB. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business. 21 de octubre de 2019;3(1):75-103.
28. Ríos ECB, Vázquez CAA, Alberto M, Ramírez N. RELACIÓN Y DIFERENCIAS ENTRE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL. 2018;18.
29. Pérez AD, Galdos GLR. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global. 4 de marzo de 2019;18(2):353-73.

30. Duche Pérez AB, Gutiérrez Aguilar OA, Paredes Quispe FM, Duche Pérez AB, Gutiérrez Aguilar OA, Paredes Quispe FM. Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*. octubre de 2019;15(70):15-24.
31. Sánchez Villalobos JG. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES - RED DE SALUD CHOTA, 2017. 2020;
32. Moura R dos S, Saraiva FJC, Lima Rocha KR da S, Santos RM dos, Silva NAR da, Albuquerque WDM, et al. Estrés, burnout y depresión en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. *Enfermería Global*. 2019;18(54):79-123.
33. Fernández Martínez M. ¿El nivel de Burnout en enfermeras de UCI adultos es mayor que en las enfermeras de UCI pediátrica y/o neonatales? 15 de noviembre de 2019 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/150312>
34. Velázquez Moraga I. El síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de unidades de cuidados críticos. [Internet] [bachelorThesis]. 2018 [citado 27 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/685186>
35. Morales Ríos DY. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
36. Alvarado Yufra VM, Viamonte Calla BY. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana. 14 de diciembre de 2020 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4298>

37. Loyola Chávez MJ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco -2016. Universidad Nacional Hermilio Valdizán [Internet]. 2019 [citado 27 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5639>
38. Sampieri H, Collado F, Lucio B. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. :533.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala	Niveles y rangos
VARIABLE INDEPENDIENTE						
Síndrome de Burnout	Es el conjunto de actividades que se presentan en un nivel que llegan a establecer una disminución de las emociones, así como la pérdida de las emociones y que se presenta a veces en fracaso. (Maslach y Jackson, 1986)	Es la alteración de las emociones, el proceso de despersonalización mediante la medición del instrumento.	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.	Likert	Muy bajo: > 5% Bajo: 5% - 25%
			Despersonalización	10, 11, 12,13 y 14.	Likert	Medio - bajo: 25% - 50% Medio alto: 50% - 75%
			Falta de realización personal	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.	Likert	Alto:75% - 90% Muy alto: > 95%
VARIABLE DEPENDIENTE						
Satisfacción laboral	Es la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y	Valoración de las formas de satisfacción de	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Likert	Muy satisfecho: 117 o más Satisfecho: 103 - 116
					Likert	Promedio: 89 - 102

	sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional. (Palma, 2005)	acuerdo al cuestionario.	Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27		Insatisfecho: 75 - 88 Muy insatisfecho: 74 o menos
			Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19, 24	Likert	
			Beneficios económicos	2, 5, 9, 10, 16	Likert	

Anexo B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Encontrará frases vinculadas con los sentimientos que experimenta en su trabajo. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que experimenta cada enunciado:

NUNCA	0
POCAS VECES AL AÑO	1
UNA MES AL MES	2
POCAS VECES AL MES	3
UNA VES A LA SEMANA	4
POCAS VECES A LA SEMANA	5
TODOS LOS DIAS	6

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0 1 2 3 4 5 6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0 1 2 3 4 5 6
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas	0 1 2 3 4 5 6
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales	0 1 2 3 4 5 6
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa	0 1 2 3 4 5 6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas	0 1 2 3 4 5 6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	0 1 2 3 4 5 6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
10	Siento que me he hecho más duro con las personas	0 1 2 3 4 5 6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0 1 2 3 4 5 6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas	0 1 2 3 4 5 6
16	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa	0 1 2 3 4 5 6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas	0 1 2 3 4 5 6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con personas	0 1 2 3 4 5 6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0 1 2 3 4 5 6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0 1 2 3 4 5 6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0 1 2 3 4 5 6
22	Me parece que las personas me culpan de alguno de sus problemas	0 1 2 3 4 5 6

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con mis jefes beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo,					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022.

Nombre de los investigadores principal: Lic. ZELADA BENAVIDES, Raúl Enrique

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ZELADA BENAVIDES, Raúl Enrique, coordinador del equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	Firma o huella digital
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante