



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Síndrome de burnout en tiempos de pandemia COVID 19 y su
relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de
emergencia. Hospital público del Callao marzo-agosto 2021.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA

Coral Cárdenas, Grisel Cecilia

ASESORA

Mg. Flores Fernández, Violeta Obdulia

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi corazón a Dios, por acompañarme, guiarme, protegerme y cubrirme con su manto sagrado en todos los momentos de mi vida continuar con salud, fuerzas y empeño por cada aporte durante la elaboración del proyecto, cada experiencia y momento sea un motivo de aprendizaje, me da ánimo, fortaleza, alegría para poder continuar cuando estoy a punto de caer.

De igual forma va dedicado con mucho amor a todas las personas docentes asesores compañeros bachilleres que nos han apoyado y han hecho posible que el presente trabajo se realice con la finalidad de sumar conocimientos a la carrera de enfermería.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor y su bondad ese amor infinito que sobrepasa todo entendimiento, capaz de perdonar una y mil veces más. Es la que me permite sonreír ante todos mis logros que son resultado de su ayuda.

A mi familia (esposo e hijos) por estar presente en esta etapa tan importante de mi vida, y estar en todo momento ofreciéndome su apoyo y buscando lo mejor para mí como ser humano.

A la universidad interamericana para el desarrollo por ser casa formadora en mi carrera profesional de enfermería. De igual manera a la Mg. Violeta Flores Fernández quien nos brindó sus conocimientos, a través de sus enseñanzas y experiencias la oportunidad de seguir y continuar nuestro camino al éxito. Cada momento vivido durante todos estos años, son simplemente únicos, cada oportunidad de corregir un error, la oportunidad de que cada mañana sea mejor y empezar de nuevo.

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido, puedo decir meta cumplida.

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción	1
Capítulo I Planteamiento del problema.	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	2
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación	4
Capítulo II Fundamentos teóricos.	6
2.1 Antecedentes	6
2.1.1 Nacionales	6
2.1.2 Internacionales.....	7
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1 Satisfacción laboral.....	8
2.2.2 Síndrome de burnout.	10
2.2.3. Teorista de enfermería.....	13
2.3 Marco conceptual.....	14
2.4 Hipótesis	16
2.4.1 Hipótesis general	16
2.4.2 Hipótesis específicas	16

2.5 Operacionalización de variables e indicadores	17
Capítulo III Metodología	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Descripción del método y diseño	19
3.3 Población y muestra.....	19
3.3.1 Población	19
3.3.2 Muestra.....	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.4.1 Técnica	20
3.4.2 Instrumento	20
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.6 Aspectos éticos.....	23
Capítulo IV Presentación y análisis de resultados	24
4.1 Presentación de resultados.....	24
4.3 Discusión de resultados.....	35
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones.....	37
5.1 Conclusiones	37
5.2 Recomendaciones	37
Referencias bibliográficas	37
Anexos.....	43
Anexo 01: Matriz de consistencia	44
Anexo 02: Instrumento	45
Anexo 03: Data consolidada de resultados.....	47
Anexo 04: Testimonios fotográficos	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 05: Juicio de expertos.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Agotamiento emocional en enfermeras.

Tabla 2 Despersonalización en enfermeras.

Tabla 3 Falta de realización personal en enfermeras.

Tabla 4 Síndrome de burnout en enfermeras.

Tabla 5 Satisfacción laboral en enfermeras.

Tabla 6 Satisfacción laboral y agotamiento emocional en enfermeras.

Tabla 7 Satisfacción laboral y despersonalización en enfermeras.

Tabla 8 Satisfacción laboral y falta de realización personal en enfermeras.

Tabla 9 Satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeras.

Tabla 10 Tabla cruzada entre presencia de burnout y satisfacción laboral.

Tabla 11 Tabla cruzada entre agotamiento emocional y satisfacción laboral.

Tabla 12 Tabla cruzada entre despersonalización y satisfacción laboral.

Tabla 13 Tabla cruzada entre falta de realización personal y satisfacción laboral.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Agotamiento emocional en enfermeras.

Figura 2 Despersonalización en enfermeras.

Figura 3 Falta de realización personal en enfermeras.

Figura 4 Síndrome de burnout en enfermeras.

Figura 5 Satisfacción laboral en enfermeras.

Figura 6 Satisfacción laboral y agotamiento emocional en enfermeras.

Figura 7 Satisfacción laboral y despersonalización en enfermeras.

Figura 8 Satisfacción laboral y falta de realización personal en enfermeras.

Figura 9 Satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeras.

RESUMEN

Nuestro trabajo tuvo como objetivo, determinar la relación significativa que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario en escala ordinal para la variable síndrome de burnout y en escala ordinal para la variable satisfacción laboral. Este instrumento fue sometido a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que el cuestionario tiene validez y confiabilidad. La metodología fue: investigación básica, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo; diseño no experimental y de corte transversal retrospectivo. Población: 90 enfermeras del servicio de emergencia. Muestra 27 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, debidamente validados por juicios de expertos y su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. En los resultados encontramos: 55,8% de presencia de burnout, 92,6% de baja realización personal, 66,7% de alto agotamiento emocional, 59,3% de despersonalización y 51,9% de insatisfacción laboral. En las conclusiones: Chi cuadrado mayor de 0,05 entre agotamiento emocional y satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa, Chi cuadrado mayor de 0,05 entre despersonalización y satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa, Chi cuadrado mayor de 0,05 entre realización personal y satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa. Chi cuadrado mayor de 0,05 entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral por lo tanto no existe relación significativa.

Palabras Claves: Síndrome de burnout, Satisfacción laboral, Agotamiento emocional, Despersonalización, Enfermeras de emergencia.

ABSTRACT

Our work aimed to determine the significant relationship that exists between burnout syndrome and job satisfaction in emergency service nurses of a public hospital Callao. The instrument used was the ordinal scale questionnaire for the burnout syndrome variable and the ordinal scale for the job satisfaction variable. This instrument was subjected to the respective reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaire has validity and reliability. The methodology was basic research, descriptive level, quantitative approach; non-experimental and retrospective cross-sectional design. Population: 90 nurses from the emergency service. It shows 27 nurses. The technique was the survey and the instrument the questionnaire, duly validated by expert judgments and their reliability through Cronbach's Alpha. In the results we find: 55.8% of burnout, 92.6% of low personal fulfillment, 66.7% of high emotional exhaustion, 59.3% of depersonalization and 51.9% of job dissatisfaction. In the conclusions: Chi square greater than 0.05 between emotional exhaustion and job satisfaction, therefore there is no significant relationship, Chi square greater than 0.05 between depersonalization and job satisfaction, therefore there is no significant relationship, Chi square greater than 0.05 between personal fulfillment and job satisfaction, therefore, there is no significant relationship. Chi square greater than 0.05 between burnout syndrome and job satisfaction, therefore there is no significant relationship.

KEY WORDS: Burnout syndrome, Work satisfaction, Emotional exhaustion, Depersonalization, Emergency nurses.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un conjunto de reacciones de tipo emocional, cognitivas, somático fisiológicas y del comportamiento de un trabajador a determinados aspectos adversos o nocivos del ámbito laboral, además es un componente de la vida diaria, resultando el esfuerzo que realizamos por mantener nuestro equilibrio para sobrevivir en una sociedad acelerada, imprevisible y hostil.

En el caso del personal de salud, especialmente del personal de enfermería, está sometida a múltiples factores estresantes, tanto de carácter organizacional, como de tipo asistencial. Estas características hacen que el síndrome de burnout tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión.

En el presente trabajo, los objetivos son: determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao. Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el agotamiento emocional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao. Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la despersonalización en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao. Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la realización personal en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Las personas que tienen un trabajo sienten identidad, autoestima personal, satisfacción y son más productivas (Chiavenato, 2005; Bastardo, 2019).

El síndrome de burnout, resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, se manifiesta por agotamiento, sentimientos negativos con respecto al trabajo y eficacia profesional reducida (OMS, 2019).

El síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Chávez, 2016).

La pandemia de la COVID-19 está representando un gran impacto en la esfera mental de los profesionales de la salud, esto tendría relación con su satisfacción laboral más aún en la actualidad que nos encontramos en tiempos de pandemia y zozobra emocional.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Para Cherniss el síndrome de burnout, presenta tres etapas: desequilibrio entre los recursos y demanda; aumento de la fatiga, tensión, agotamiento emocional y variación en las actitudes y comportamiento hacia los demás (Tirso et al.,2017).

Las instituciones sanitarias deben considerar un ambiente de trabajo con protección y promoción de la salud, para cuidar en los trabajadores en sus dimensiones corporal, mental y social (Maslach, 2016).

La Organización Mundial de la Salud reconoce siete tipos de riesgos que afectan a los trabajadores de la salud entre ellos los riesgos psicosociales entre los que se encuentran el Síndrome de burnout, el estrés, la fatiga emocional, la violencia y otros padecimientos.

El síndrome de burnout es un trastorno, asociado al estrés crónico en el trabajo, aparecerá en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la organización mundial de la salud, la que entrará en vigor el próximo año 2022. La organización mundial de la salud considera que el estrés laboral afecta en forma negativa a la salud mental y física de los trabajadores, y a la eficacia de las instituciones en las que laboran (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

La organización mundial de la salud ha colocado al 'burnout' dentro de la sección 'Problemas asociados' y lo describe como un "síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito" (OMS, 2019).

Según la organización mundial de la salud el síndrome de burnout es causa de riesgo laboral, en trabajadores de salud, afectando su salud mental (Saborio, Morales e Hidalgo, 2015).

En México los empleados presentan niveles de estrés muy altos luego de meses de confinamiento, el 75% de sus trabajadores registra fatiga laboral, por arriba de China 73% y Estados Unidos 59% (Torres, 2020).

Así, según los pocos estudios peruanos (tesis y artículos originales) la prevalencia fluctúa entre 11,49% y 57,2%, mientras que en otros países puede llegar a una prevalencia tan baja como 9% (Borda, 2018) hasta una tan alta como 75% en Australia (Estela-Villa et al., 2017).

El 60% de trabajadores en el Perú sufre de estrés, según el último reporte del Instituto Integración, los cuales pueden desarrollar el síndrome de burnout por un progresivo agotamiento físico, mental y psicológico, además de la falta de motivación (Olavarria, 2018).

El internado de carreras de salud (medicina, enfermería,etc) en el Perú es la última etapa antes de iniciar el trabajo profesional en el campo de la salud, se experimenta durante el último año de pregrado en

todas las universidades, donde los internos soportan diversos factores estresantes debidos a la sobrecarga laboral, horarios no fijos, insuficiente remuneración, maltratos de parte de superiores, trato con pacientes problemáticos y la falta de espacios de entretenimiento (Estela-Villa et al.,2017).

Los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales presentan un alto riesgo de padecer síndrome de burnout por la sobrecarga laboral, con repercusiones físicas como alteraciones mentales, inmunosupresión, alteraciones músculo esqueléticas y cardiovasculares (Isaza, 2019).

No encontró diferencia estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con las características sociológicas del personal de enfermería. Se encontró evidencia de que las características laborales como turno de trabajo, doble turno al mes, períodos vacacionales al año y carga de trabajo; son las que presentan mayor influencia en el desarrollo del síndrome de burnout (Rendón et al., 2020).

El personal de salud se relaciona directamente con la enfermedad, el sufrimiento y otros factores que tienen repercusiones específicas en la vida de una persona, es por esta razón que constantemente se ven expuestos a estresores que pueden desencadenar el síndrome (Martín et al.,2019).

En Ancash, se encontró que el personal de salud de 10 hospitales presentó 19,6 % a 27,6 % de burnout (Yslado et al.,2016).

La institución EsSalud, norma el número de pacientes por enfermeros según nivel y servicio. Nivel II en cuidados críticos 3 pacientes y en shock trauma 3 pacientes. Para el nivel III en hospitalización 12 pacientes, en cuidados críticos 2 pacientes, en servicio de trauma shock 2 pacientes (EsSalud, 2013).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021?

¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021.

Identificar la relación que existe entre la despersonalización en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021.

Identificar la relación que existe entre la falta de realización personal en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao marzo-agosto 2021

1.4 Justificación

El tema de estudio de este trabajo se decidió por la cantidad de casos relacionados a la fatiga emocional en el personal de salud, en los diferentes establecimientos de salud de nuestro país, especialmente en el personal de enfermería, en las que se observa incremento en los últimos meses enmarcado en una coyuntura muy especial de angustia, tensión, impotencia y muerte, emociones que afectan la salud mental de los trabajadores de salud. En tal sentido, el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital público del Callao puede estar padeciendo o estar en riesgo de desarrollar el síndrome de burnout.

Los beneficios serán el pleno conocimiento de este problema y la identificación de los aspectos que afectan la actividad laboral y el ambiente de trabajo para lo cual se diseñan propuestas que permitan una mejor actitud del personal de enfermería en beneficio de la atención de nuestros pacientes.

La justificación académica del trabajo que estoy presentando permitirá que el lector tenga conocimientos actuales y reforzar los conceptos teóricos sobre el síndrome de burnout relacionado con la actuación del personal de enfermería.

Justificación teórica es que a través de este trabajo de investigación se ayudará a la actualización de los conceptos sobre el síndrome de burnout, estudios acerca de este síndrome empezaron a ser desarrollados a mediados de los años 70, por investigadores preocupados con la salud emocional de trabajadores que realizaban actividades demasiado exigentes. Así mismo este estudio servirá como antecedente para futuras investigaciones sobre el tema.

Justificación práctica de esta investigación pretende reconocer el efecto negativo del síndrome de burnout en el personal de enfermería de emergencia de un hospital público del Callao, lo que afecta su desempeño laboral, sus relaciones personales incluso su salud física y mental. Este personal constituye un grupo vulnerable, y los resultados que se obtengan servirán para implementar acciones preventivas y correctivas que permitan mejorar la atención de los usuarios.

CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Flores (2018) en Callao-Perú, se propone como objetivo determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital, en una muestra de 34 enfermeras, y realiza un estudio descriptivo, transversal, empleando el cuestionario de Maslach burnout y una escala de satisfacción laboral, Como resultados encontró que todas presentan burnout, siendo alto en el 29% de ellas. Llegando a la conclusión que existe relación entre el burnout y la satisfacción laboral.

Mendoza (2018) en Lima- Perú, tomó una población de 86 enfermeras de un hospital, para realizar un estudio descriptivo correlacional, para lo cual empleo 2 cuestionarios que le permitieron obtener como resultados una prevalencia de nivel bajo de síndrome de burnout en el 76.7% y un nivel medio de Satisfacción laboral en el 84.9% de las enfermeras; y pudo concluir que entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral existe una relación significativa inversa.

Rodríguez (2017) en Trujillo-Perú, realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, y diseño no experimental, con el objetivo de conocer el nivel del síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital, en una población de 60 enfermeras, y su resultado que el 46.6% de estas profesionales presentan un nivel medio del síndrome de burnout, en la dimensión de cansancio emocional el 55% un nivel alto, en la dimensión de despersonalización el 75 % tiene un nivel alto, en la dimensión de realización personal el 78.3% de los profesionales de enfermería presentan un nivel bajo de realización personal. Conclusiones: la gran mayoría padecen del síndrome de burnout en un nivel medio con tendencia a alto, la dimensión más afectada es la de falta de realización personal, la dimensión cansancio emocional está afectado más de la mitad y la dimensión despersonalización, más de la mitad de las enfermeras han perdido la sensibilidad y empatía con los pacientes.

Sarmiento (2019) en Cuzco- Perú, realizó un estudio descriptivo transversal analítico con el objetivo de describir la prevalencia del síndrome de burnout en una población de médicos, enfermeros, obstetras y personal técnico de emergencia de un hospital público aplicó una encuesta inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para el síndrome burnout y una encuesta de factores sociodemográficos. Hallando síndrome de burnout en: población general 10%, en médicos 16,3 %, en enfermeras y obstetras 8,6 %. Concluye que uno de cada 10 trabajadores del servicio de emergencia padecía de síndrome de burnout y este hallazgo fue mayor en médicos y trabajadores con contratos temporales.

Trucios (2017) en Huancavelica- Perú, realizó un estudio de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal, sobre una población de enfermeras y personal técnico de un hospital , con el objetivo de conocer si presentan el síndrome de burnout, para ello empleo la técnica de la encuesta y como instrumento el inventario de Maslach, obteniendo como resultados respecto al síndrome de burnout que el 71% tiene un nivel medio y respecto a la dimensiones agotamiento emocional el 62.9% es bajo, en la dimensión de despersonalización el 42.9% es alto, en la dimensión baja realización personal el 54.3% es bajo, concluyendo que, en el personal de enfermería, el síndrome de burnout es de tendencia medio a alto.

2.1.2 Internacionales

Álvarez et al. (2019) en Madrid-España, realizaron un estudio de análisis descriptivo y analítico en 1340 enfermeras para lo cual emplearon una encuesta con un cuestionario para valorar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en sus conclusiones observaron que existe una asociación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, además los profesionales de la salud consideran que la crisis económica ha repercutido en forma negativa en su profesión.

Galian et al. (2018) en Murcia-España, realizo un estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional en 134 trabajadores de salud de Murcia, se le aplicó una encuesta y los resultados fueron, la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado" y el nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho".

Lara (2021) en Murcia-España, realizó un estudio analizando los niveles de burnout en el equipo de enfermería de un hospital, aplico el inventario Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI - HSS), y obtuvo los siguientes resultados: puntuación media en la variable agotamiento emocional, puntuación alta en realización personal, y puntuación baja en despersonalización todo eso indica un bajo nivel de burnout. En conclusión, encontramos que los niveles de burnout en nuestros participantes son medio bajos, siendo especialmente destacables los niveles agotamiento emocional. Concluyendo que los niveles de burnout en nuestros participantes son medio bajos, siendo especialmente destacables los niveles agotamiento emocional.

Soto et al. (2017), realizó un estudio observacional, descriptivo, correlacional de tipo ecológico-mixto con el objetivo de relacionar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral con la calidad de la atención brindada por equipos de enfermeras en un hospital público de alta complejidad de la región metropolitana en Chile. Aplico los siguientes instrumentos: cuestionario para evaluación del síndrome de burnout, encuesta de

satisfacción laboral hospitalaria y escala de satisfacción de usuaria SERVQUAL y obtuvo los siguientes resultados niveles medios de satisfacción laboral (Media=3,18 DS=0,38); valores bajos par síndrome de burnout (Media=23,62 DS=9,63) y expectativas superiores a 6,5 en la calidad de atención percibida por los usuarios. La relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral con la calidad de la atención no es concluyente.

Vasilev (2020) en España, realizó un estudio de tipo transversal, descriptivo y correlacional, con el objetivo de analizar los riesgos de síndrome de burnout, el clima laboral y la satisfacción laboral en una población de enfermeros de diálisis de tres hospitales de Alicante, Se aplicó lo siguiente: cuestionario para la evaluación del síndrome de burnout de Gil-Monte (2011), escala de clima organizacional de Peña et al. (2013) y una pregunta de tipo ad hoc para medir la satisfacción laboral y obtuvo los siguientes resultados: Respecto al clima laboral los participantes obtuvieron: menos de 53 puntos 41%, entre 53 y 60 puntos 40% ; y entre 62 y 67 puntos 18%. La escala es de 15 a 75, a mayor puntuación, mejor clima laboral. Respecto al síndrome de Burnout los participantes se ubicaron: 40,9% debajo del percentil 50; 27,3% el percentil 55 y 70; y 31,8% encima del percentil 75. A partir del percentil 90, se considera que los sujetos sufren sentimiento de estar quemados por el trabajo. Respecto a la satisfacción laboral los participantes obtuvieron: 41% debajo de 6, 36% entre 7 y 8; y 33% superior a 8. La puntuación va de 1 a 10. Si se acercan a la puntuación máxima posible, se puede afirmar que los sujetos presentan alta satisfacción laboral. Las conclusiones son: el síndrome de burnout afecta negativamente al clima laboral, el síndrome de burnout también afecta negativamente a la satisfacción y el clima laboral afecta positivamente a la satisfacción laboral. Además, hay necesidad de intervenciones sobre burnout, para mejorar el clima laboral y por ende la satisfacción laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Satisfacción Laboral

Las personas que tienen un trabajo sienten identidad, autoestima personal, satisfacción y son más productivas (Chiavenato, 2005; Bastardo, 2019).

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en médicos, enfermeros y otros por investigadores (Bobbio y Ramos, 2010; Ruzafa et al. 2008).

Los trabajadores más satisfechos producen más, y se refleja en menor ausentismo y rotación y productividad (Bastardo, 2019).

2.2.1.1 Definición. La satisfacción laboral es el resultado de actitudes del trabajador hacia su empleo, los factores reales del trabajo concretos (compañía, supervisor, colegas, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. (Blum y Naylor, 1988).

El trabajador satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas en cambio el trabajador insatisfecho tiene actitudes negativas (Robbins, 1998).

Las actitudes son afirmaciones de valor, favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. La satisfacción laboral se manifiesta mediante el compromiso con el puesto y con la organización. El compromiso con el puesto es el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él. Compromiso con la organización es indicador de lealtad e la identificación con la empresa (Robbins, 1998; Universidad Continental, s/f).

2.2.1.2 Factores Asociados. Según Bastardo (2019) debemos considerar: a) Aspectos biológicos: sexo y edad. b) Aspectos laborales: nivel del cargo ocupado, antigüedad, lugar donde labora.

2.2.1.3 Determinantes de la Satisfacción Laboral. Hay evidencias que los principales factores son: trabajo que exige intelecto, recompensa justa, condiciones de trabajo favorables y colegas colaborativos (Robbins, 1998).

Los factores determinantes de la satisfacción laboral son: compatibilidad personalidad- puesto de trabajo; reto del trabajo; condiciones laborales; apoyo de pares, y el sistema de pagos. miden la satisfacción laboral basadas en el componente cognoscitivo de la actitud hacia el trabajo mismo (Robbins, 1998).

2.2.1.3.1 Trabajo Intelectualmente Estimulante. Los trabajadores buscan aplicar sus habilidades y capacidades en una variedad de tareas que posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso (Robbins, 1998).

2.2.1.3.2 Recompensas equitativas. Los empleados para tener satisfacción laboral desean pagos y políticas de ascensos justos, transparentes y acordes a sus expectativas. el salario equitativo, debe tener en cuenta las exigencias del puesto, las habilidades del trabajador y sueldos contextualizados al lugar (Robbins, 1998).

2.2.1.3.3 Condiciones Favorables de Trabajo. Los trabajadores eligen los entornos con seguridad, comodidad, pulcros y con pocas distracciones para realizar un mejor trabajo (Robbins, 1998; Universidad Continental, s/f).

2.2.1.3.4 Colegas Cooperadores. Las personas también satisfacen necesidades de trato personal y no sólo dinero o cosas materiales, además de entablar amistad y respaldo (Robbins, 1998).

Las mujeres muestran mayores niveles de satisfacción laboral centrada en tener un trabajo interesante y buenas relaciones interpersonales en el trabajo (Sánchez et al., 2007; Robina, 2002; Álvarez, 2005).

Las mujeres obtienen mayores logros de satisfacción laboral porque sus expectativas y exigencias son menores que en los varones, la edad parece ser un factor más influyente que el sexo (Sánchez et al., 2007).

Las mujeres que tienen puestos inferiores tienen mayor satisfacción quizás porque no le dan tanta importancia a su remuneración, debido a que su pareja da mayor aporte al presupuesto familiar (Robina, 2002).

Para otros investigadores no hay diferencias entre hombres y mujeres respecto al satisfacción laboral si tomamos en cuenta edad, nivel educativo ocupación, lugar de trabajo y tiempo laboral (Clark, 1997).

Trabajadores con mayor tiempo laboral tienen mayor expectativa posiblemente por ya conforman familia (Alonso- Martín, 2008).

Los trabajadores que trabajan en condiciones físicas buenas tiene mayor satisfacción laboral (Alonso- Martín, 2008).

2.2.2 Síndrome de Burnout.

2.2.2.1 Definición. Gil-Monte, (1999) "Es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".

Es un síndrome, resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, manifestado por agotamiento, sentimientos negativos con respecto al trabajo y eficacia profesional reducida (OMS,2019).

Chávez, (2016). Plantea para este síndrome una perspectiva psicosocial, que se manifiesta como un síndrome tridimensional el cual se observa en profesionales que tienen trato directo con personas en su ambiente laboral.

2.2.2.2 Concepto: El año 1969, Bradley propuso el término síndrome de burnout (síndrome de agotamiento), refiriéndose al ambiente laboral disfuncional lo cual desmotiva a los trabajadores. A inicios de los años 70, diversas investigaciones encontraron que las profesiones relacionadas con la atención a personas y con un alto compromiso laboral (policías, médicos, enfermeras...) presentaban síntomas de agotamiento (Orellana, 2020). La organización mundial de la salud, en el mes de mayo del 2019, durante su 72° Asamblea mundial de la salud, realizada en Ginebra, Suiza, reconoce al síndrome de burnout como un trastorno mental, proponiendo que desde el 1 de enero de 2022 se le considere en la Clasificación General

de Enfermedades (CIP-11) antes CIE-11, en la categoría problemas asociados con el empleo o el desempleo, inscrito bajo el código QD85 (Rueda,2020).

El síndrome de burnout se manifiesta con agotamiento físico y mental y la desmotivación en las actividades que se realizan acompañándose de cambios de actitud en los afectados (Fiz, 2018).

2.2.2.3 Antecedentes Históricos. Schwartz y Will (1953), reseñan que las enfermeras de hospitales psiquiátricos manifiestan sentimientos de baja moral y poca empatía hacia sus pacientes.

El psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger (1974) estudio burnout desde una visión social, al observar en sus compañeros de trabajo de una clínica para toxicómanos después de varios años, una progresiva desmotivación y pérdida de energía y de empatía, con un trato deshumanizado y desinterés por el trabajo, incluso intolerancia y agresividad con los pacientes.

Maslach (1976) estudia el síndrome de burnout, para describir el proceso paulatino de pérdida de compromiso, de desinterés y de desarrollo de cinismo con los compañeros de trabajo.

Pines and Aronson (1989). El burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental, causado por el involucrarse en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado.

Figley (2002) diseña el término “desgaste profesional por empatía” cuando define un tipo de burnout, que afecta a personas dañadas emocionalmente con experiencias traumáticas de otros (De la mujer C.E. y S. 2011).

2.2.2.4 Causas. Es el personal de salud en su trato directo con pacientes, los más propensos al Síndrome de burnout, asociado al agotamiento físico y el desgaste mental, así mismo se presenta en ambientes laborales disfuncionales. Actualmente se le asocia al desempleo y el estrés por no generar ingresos estando en una edad productiva (Orellana, 2020).

2.2.2.5 Cuadro Clínico. El síndrome de burnout, se asocia a factores personales, laborales y sociales, los que se manifiestan con alteraciones sicosomáticas, emocionales, conductuales y evasivas:

- Sicosomáticos: cefalea, cervicalgias, dorsalgias, artralgias, disnea, palpitaciones, taquicardia, temblor, desordenes gastrointestinales, disfunción sexual, amenorrea.
- Emocionales: impaciencia, irritabilidad, deterioro cognitivo, ansiedad, susceptibilidad, falta de concentración, frustración, distanciamiento afectivo, baja autoestima, sentimientos de soledad, poca o ausencia de realización personal.
- Conductuales: disminución del rendimiento laboral, tardanzas, ausentismo, personalidad conflictiva, agresividad verbal, indiferencia, consumo de cigarros y alcohol aumentados.
- Defensivas: negación de emociones, superficialidad en el trato e ironía (Fiz, 2018).

2.2.2.6 Factores de Riesgo. Entre los más relevantes se encuentran las elevadas exigencias, el conflicto de rol, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, la falta de reconocimiento del trabajo y los conflictos interpersonales. En el desarrollo del síndrome de burnout se pueden clasificar los factores de riesgo en:

2.2.2.6.1 Organizacionales. Según Álvarez, Cruz, Picazzo y Ramírez (2011), los factores organizacionales están en relación con el ambiente de trabajo donde se encuentra inseguridad laboral, falta de apoyo, autoritarismo y excesiva carga laboral.

2.2.2.6.2 Individuales. Martínez (2010), respecto a los riesgos individuales encontró que existe relación entre las capacidades del trabajador y la demanda laboral, influyendo la baja remuneración. Señala que las mujeres son más vulnerables que los hombres, por la poca libertad de decisión y sus demandas familiares; así mismo las personas con hijos resisten mejor al burnout, desarrollando habilidades para afrontar los conflictos internos.

2.2.2.6.3 Sociales. La OMS (2010), respecto a los factores sociales, los relaciona con la situación política y económica del país y el entorno familiar y laboral del trabajador, remarcando la importancia del apoyo que reciba de ellos para mejorar el estado de ánimo y su autoestima.

2.2.2.7 Características. El síndrome de burnout se caracteriza por tres aspectos:

2.2.2.7.1 Agotamiento Emocional: un desgaste profesional que lleva a la persona a un agotamiento psíquico y fisiológico. Relacionada con la pérdida de energía y fatiga físico y mental. Se presenta al realizar actividades laborales diarias y continuas con usuarios o clientes.

2.2.2.7.2 Despersonalización: manifestada con actitudes negativas en relación con las personas que se atienden, mostrándose irritables y desmotivados, llegando a la deshumanización en el trato.

2.2.2.7.3 Falta de Realización Personal: observándose baja autoestima, estrés y frustración de expectativas (Chávez, 2016).

2.2.2.8 Tratamiento. Se propone realizar terapias que ayuden a mejorar la salud mental del afectado y que él logre desempeñar sus actividades laborales, manejando el estrés y autocontrol:

- Empleo de técnicas de yoga y meditación.
- Técnicas de ejercicios para la relajación muscular.
- Estrategias para enfrentar el estrés.
- Delegar responsabilidades y aprender a decir no.
- Realizar deportes al aire libre.
- Practicar el contacto cercano con la naturaleza.

- Mantener relaciones más cercanas con familiares y amigos.

2.2.2.9 Prevención. La prevención primaria es el medio más eficaz para evitar el síndrome de burnout, evitando que se presenten enfermedades vinculadas con el estrés del trabajo. Se propone realizar cursos para fortalecer la salud mental de los empleados y aumentar la competencia psicosocial, implementar la educación sobre calidad de alimentos y la distribución del tiempo de sueño, trabajo, esparcimiento; otorgar premios y castigos valorando el comportamiento, si es adecuado o no, obteniendo una conducta aprendida adecuada (Calvo, 2019).

2.2.2.10 Consecuencias. Entre los factores de riesgo ocasionados por el síndrome de burnout, se encuentran tres manifestaciones perjudiciales para la salud, que ocasionan autoestima baja y sentimientos de no poder producir y sentirse inútil para su entorno:

- Agotamiento emocional: es la sensación de no poder dar más de sí a nivel afectivo.
- Despersonalización: es la elaboración de actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo a quienes culpa de sus frustraciones y de su limitado rendimiento laboral.
- Falta de realización personal: experimentando baja autoestima y fracaso personal al verificar que las demandas que se le hace exceden su capacidad para realizarlas de forma competente (CEM &BS, 2011).

2.2.2.11 Conclusiones. Samra (2018), aludiendo a Herbert Freudenberger menciona que los principales síntomas del burnout son tres y son las que se evalúan en el Inventario de Burnout de Maslach:

- Sensación de agotamiento emocional
- Pensamientos negativos con su trabajo.
- Ineficacia profesional en el trabajo.

El síndrome de burnout afecta la salud del individuo y repercute en sus familiares. La organización mundial de la salud ha reconocido el burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional, como enfermedad en la CIE-11, aprobada el 2019 y entrará en vigor el 2022.

La incorporación del burnout como enfermedad compromete a las empresas a generar ambientes de trabajo más saludables, con el fin de que los trabajadores mantengan un equilibrio emocional en beneficio de sus familias y su vida personal.

2.2.3. Teorista de Enfermería

Hildegart Peplau es conocida como la enfermera del siglo y la madre de la enfermería psiquiátrica en los últimos años su teoría ha evolucionado más rápidamente con el fin de brindar servicios de excelencia en la atención a la persona, además de un nivel teórico práctico e investigativo

En este trabajo pretendo mostrar el importante papel que Hildegart Peplau que ha tenido en la enfermería en general y en la enfermería psiquiátrica a nivel particular. Mediante su teoría psicodinámica de las relaciones interpersonales; la teoría psicoanalista, la teoría de las relaciones humanas y el concepto de motivación y desarrollo personal.

Para Peplau, la Enfermería es un instrumento educativo. Una fuerza de maduración que apunta a promover en la personalidad hacia una vida creativa, constructiva, productiva, personal y en el campo de la salud mental, nos ayuda a reconocer al paciente como una persona única con unas necesidades especiales comunitaria.

2.3 Marco Conceptual

Agotamiento Emocional

Estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo psíquico, se experimenta como cansancio mental, acompañado de una gran fatiga física de la que la persona siente que nunca se recupera (Clínica Galatea, 2018).

Ausentismo.

Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela. Abandonar el desempeño de las funciones y deberes anejos a un cargo. Oxford languages (s/f). Los sustantivos absentismo y ausentismo significan lo mismo.

En el español de América se usa más comúnmente la forma ausentismo, que viene del adjetivo ausente; en España se prefiere absentismo (Fundéu rae, 2011).

Autocuidado.

Es la actitud y aptitud para realizar de forma voluntaria y sistemática actividades dirigidas a conservar la salud y prevenir enfermedades; y si se presentase adoptar el estilo de vida más adecuado para frenar la evolución. Constituye el primer escalón en el mantenimiento de la calidad de vida de cada persona (Portalfarma, 2017).

Desgaste por Empatía

Es un agotamiento físico, mental y emocional en las profesiones de la salud, especialmente con aquellos profesionales que están en contacto constante con pacientes que están o han sufrido experiencias altamente estresantes. Se le conoce como síndrome de desgaste por empatía o fatiga por compasión, término propuesto por el psicólogo Charles Figley dentro de la Psicotraumatología. Es una consecuencia por el residuo emocional de tratar con personas que han o están pasando por situaciones de trauma. Este

fenómeno aparece mucho en profesionales de la salud, muy expuestos a personas con problemas (Carmona, 2019).

Despersonalización

Estado en que el individuo percibe o vivencia una sensación de irrealidad con respecto a sí mismo o el ambiente; se presenta en la esquizofrenia, los trastornos afectivos, y los trastornos de personalidad (AECC, s/f).

Deterioro cognitivo

Se define como el declive de las funciones cognitivas, ya sea debido a las alteraciones atribuibles al proceso fisiológico del envejecimiento o debido a otros factores. Al avanzar la edad, todos los tipos de memoria (a corto, medio y largo plazo), deben permanecer con pocos cambios respecto al adulto joven, a excepción quizás de la memoria inmediata, que es la que más se resiente con el envejecimiento. De igual modo, la capacidad verbal, el vocabulario, la comprensión y las capacidades de manejo se mantienen casi intactos con la edad (CANALES MAPFRE, 2016).

Distrés

Puede traducirse como angustia, sufrimiento (físico o mental), malestar, dolor, tensión, compromiso, ansiedad, desasosiego, zozobra, pena, aflicción, desolación, miseria, peligro. En el ámbito de la psiquiatría, existe una corriente de pensamiento que divide el estrés en dos categorías bien diferenciadas: el eustrés, de efectos favorables para el individuo sometido a estrés, con respuestas que favorecen la adaptación al factor estresante; y el distrés, de consecuencias perjudiciales para el individuo sometido a estrés, con respuestas que impiden o dificultan la adaptación al factor estresante (Navarro, 2019).

Estrés

Estado de tensión física y emocional originado como reacción a una estímulo o presión, ya sea positivo o negativo. Se trata de un estado de defensa que, en pequeñas dosis, ayuda al organismo a reaccionar y adaptarse a los acontecimientos. Un nivel de estrés normal se considera sano e incluso positivo ya que ayuda a estimular a las personas para actuar ante los estímulos de la vida diaria. Sin embargo, cuando el estrés es excesivo o no se controla adecuadamente puede producir problemas de desgaste mental, como irritabilidad y ansiedad, o trastornos psicósomáticos (Top doctors, 2020).

Personal de enfermería

Profesión enfocada a aquellas personas que, con una definida vocación de servicio hacia los demás, se preocupan, atienden y cuidan al paciente, desempeñando un rol fundamental en nuestra sociedad.

El personal de enfermería se encarga del cuidado y atención de todo tipo de personas. También se encargan de: tomar decisiones y asesorar al enfermo y de la relación entre el paciente, familiares y el resto de los profesionales de la salud intervinientes, facilitando así la comunicación entre éstos (Gerosol,2019).

Prevalencia

Es la proporción de individuos de un grupo o una población, que presentan una característica o evento determinado. Se expresa como una fracción, un porcentaje o un número de casos por cada 10.000 ó 100.000 personas. Permite describir un fenómeno de salud, identificar la frecuencia poblacional y generar hipótesis explicativas (Medicine Net, 2019).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

2.4.2 Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Existe relación significativa entre la despersonalización en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Existe relación significativa entre la falta de realización personal en tiempos de pandemia Covid-19 y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

2.5 Operacionalización de Variables e Indicadores

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Interpretación	Ítems
Variable independiente Síndrome de burnout	<p>Es un síndrome, resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, manifestado por agotamiento, sentimientos negativos con respecto al trabajo y eficacia profesional reducida (OMS, 2019).</p> <p>El Síndrome de burnout se manifiesta con agotamiento físico y mental y la desmotivación en las actividades que se realizan acompañándose de cambios de actitud en los afectados (Fiz, 2018).</p>	<p>Es la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por su trabajo que experimenta las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.</p>	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	Ordinal	A. Nunca. B. Alguna vez al año o menos. C. Una vez al mes o menos. D. Algunas veces al mes o menos. E. Una vez a la semana. F. Algunas veces a la semana. G. Todos los días.	1
				Agotamiento físico.	Ordinal		2
				Fatiga matutina.	Ordinal		3
				Cansancio por atención al paciente	Ordinal		6
				Agotamiento laboral	Ordinal		8
				Frustración laboral	Ordinal		13
				Trabajo excesivo	Ordinal		14
				Contacto agobiante con pacientes	Ordinal		16
			Despersonalización	Fatiga laboral	Ordinal		20
				Trato impersonal con pacientes	Ordinal		5
				Insensibilidad laboral	Ordinal		10
				Falta de empatía	Ordinal		11
				Indiferencia con los pacientes	Ordinal		15
				Autovictimización	Ordinal		22

			Falta de realización personal	Empatía	Ordinal		4
				Atención eficaz al paciente	Ordinal		7
				Influencia positiva sobre los pacientes	Ordinal		9
				Disposición laboral	Ordinal		12
				Trato amable con los pacientes	Ordinal		17
				Motivación laboral	Ordinal		18
				Logros laborales	Ordinal		19
				Personalidad flemática	Ordinal		21
Variable dependiente Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el resultado de actitudes del trabajador hacia su empleo, los factores reales del trabajo concretos (compañía, supervisor, colegas, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc. (Blumy Naylor, 1988). Las personas que tienen un trabajo sienten identidad, autoestima personal, satisfacción y son más productivas	Es el sentimiento de grado que experimenta las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.	Trabajo intelectualmente estimulante.	Satisfacción laboral	Ordinal	A. Muy insatisfecho B. Bastante insatisfecho C. Algo insatisfecho D. Indiferente E. Algo satisfecho F. Bastante satisfecho G. Muy satisfecho	23
				Placer laboral	Ordinal		24
				Realización personal	Ordinal		25
			Recompensas equitativas	Ingreso económico inadecuado	Ordinal		26
				Apuros económicos	Ordinal		27
				Expectativas económicas cubiertas	Ordinal		28
			Condiciones favorables de trabajo	Valoración laboral	Ordinal		29
				Ambiente laboral Incómodo	Ordinal		30
				Horarios inadecuados	Ordinal		31
			Colegas cooperadores	Horarios inadecuados	Ordinal		32
				Trabajo no compartido	Ordinal		33
				Preferencia por trabajo individual	Ordinal		34

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, retrospectivo y transversal, el cual mide las variables de estudio. El nivel de investigación es básico porque aumenta el conocimiento sobre el tema, pero no lo soluciona.

3.2 Descripción del Método y Diseño

El tipo de investigación es descriptivo y correlacional, porque describe el síndrome de burnout y la satisfacción laboral para luego correlacionarlos.

El diseño es no experimental porque no se manipulan las variables.

Criterio de Inclusión

- Personal de enfermería de ambos sexos.
- Enfermeras/os que trabajan en el servicio de emergencia del hospital EsSalud Callao - 2021.
- Enfermeras/os que se encuentren trabajando por más de tres meses en el servicio de emergencia del hospital EsSalud Callao – 2021.
- Participación voluntaria y anónima mediante la firma de un consentimiento informado.

Criterio de Exclusión

- Personal de enfermería que haya venido de vacaciones.
- Enfermeras/os que en forma voluntaria manifiesten no querer participar en la investigación.
- Enfermeras/os asistenciales que se encontraban en periodo vacacional durante el proceso de recolección de la información.
- Enfermeras/os que en el momento de la recolección de la información se hallan en proceso de inducción.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

La población proyectada será 90 enfermeras del servicio de hospitalización en hospital público del Callao.

3.3.2 Muestra

La muestra será no probabilística por conveniencia y se obtiene según la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z)^2 * (p*q*N)}{(E)^2 * (N-1) + (z)^2 * p*q}$$

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5) N: Tamaño del Universo (N=102)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5*0.5*N)}{(0.05)^2 * (102-1) + (1.96)^2*0.5*0.5}$$

n = 27 enfermeras.

3.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnica

Para recolectar los datos para la investigación se utilizará como técnica la encuesta, que consiste en la recolección sistemática de información en una muestra de personas y mediante un instrumento, en este caso es un cuestionario dirigido a las enfermeras que laboran en el servicio de un hospital de EsSalud del Callao, sobre nivel de satisfacción laboral y su relación con el síndrome de burnout, los mismos que fueron aplicados tal como se presentan y con sus alternativas.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario comprende de dos partes: Datos generales y datos específicos, los que nos servirán para evaluar las variables. El cuestionario tiene un conjunto de preguntas cuidadosamente elaboradas, sobre los hechos y aspectos que nos interesan de la investigación, las cuales serán respondidas por la muestra del estudio, con objetividad y acuciosidad, lo cual nos permitirá medir síndrome de burnout (Cuestionario Maslach) y satisfacción laboral (Cuestionario estándar), ambos tienen respuestas tipo Likert para marcar.

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para el desarrollo del trabajo de investigación se realizó el trámite pertinente en la jefatura del servicio de enfermería, solicitando permiso para su ejecución. Los resultados que se obtengan se procesaron estadísticamente, y se presentaron en gráficos y tablas. Luego analizados, interpretados,

discutidos, para presentar las conclusiones y recomendaciones. Se usó el programa estadístico SPSS versión 26.

La aplicación del cuestionario es de forma individual o colectiva, en personas adultas, con un tiempo promedio de duración de 20 minutos.

Cuestionario - Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Dimensiones. Mide los 3 aspectos del síndrome de burnout:

Agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.

Despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

Realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Rangos de Medida de la Escala

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.

Valores de Referencia.

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Valoración de puntuaciones. Aliaga (2012) indica de manera importante que este instrumento “no cuenta con un puntaje total que revele el diagnóstico de burnout, sólo evalúa los niveles de cada uno de los componentes del mismo. Por ello, sólo se podrá diagnosticar con burnout a aquellas personas que obtengan altos niveles en las escalas negativas (cansancio emocional y despersonalización) y bajos niveles en la escala de realización personal” (p.13).

Puntuaciones Valoración Global	
Síndrome de burnout	Niveles de las dimensiones
Ausencia	Bajo en agotamiento emocional + Bajo en despersonalización + Alto en realización personal
Tendencia	Medio en agotamiento emocional + Medio en despersonalización + Medio en realización personal
Presencia	Alto en agotamiento emocional + Alto en despersonalización + Bajo en realización personal

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Este cuestionario está formado por 12 preguntas en forma de afirmaciones para la satisfacción laboral y su función es medir las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral.

Rangos de Medida de la Escala.

- 1 = Muy Insatisfecho
- 2 = Bastante Insatisfecho
- 3 = Algo Insatisfecho
- 4 = Indiferente
- 5 = Algo Satisfecho
- 6 = Bastante Satisfecho
- 7 = Muy Satisfecho

Cálculo de Puntuaciones. Valoración Global

Satisfacción baja = 12 - 49

Satisfacción media = 50 - 63

Satisfacción alta = 64 - 84

3.6 Aspectos éticos

En el presente estudio se tomó en cuentas los cuatro principios bioéticos definidos por Beauchamp y Childress.

Principio de autonomía

Los profesionales de enfermería fueron informados sobre el presente estudio y sus fines, a través del consentimiento informado, y podrán decidir si desean participar o no.

Principio de beneficencia

Este estudio busca promover y mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería, durante la prestación del cuidado, la satisfacción laboral y un adecuado clima laboral pueden prever y/o minimizar los efectos del síndrome de burnout.

Principio de no maleficencia

La información brindada por los profesionales de enfermería es de estricta confidencialidad, no se divulgará ningún dato que intencionadamente puedan causar daño o perjudicar a otros, sino buscar mejorar sus condiciones de vida.

Principio de justicia

Todos los profesionales de enfermería podrán ser sujeto de estudio, no se discriminará a las profesionales por razones de empatía, credo, personalidad, creencias, ideologías, capacidad económica, etc. Por lo que, se impone la obligación de tratar por igual a todos sin distinción ni discriminación.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

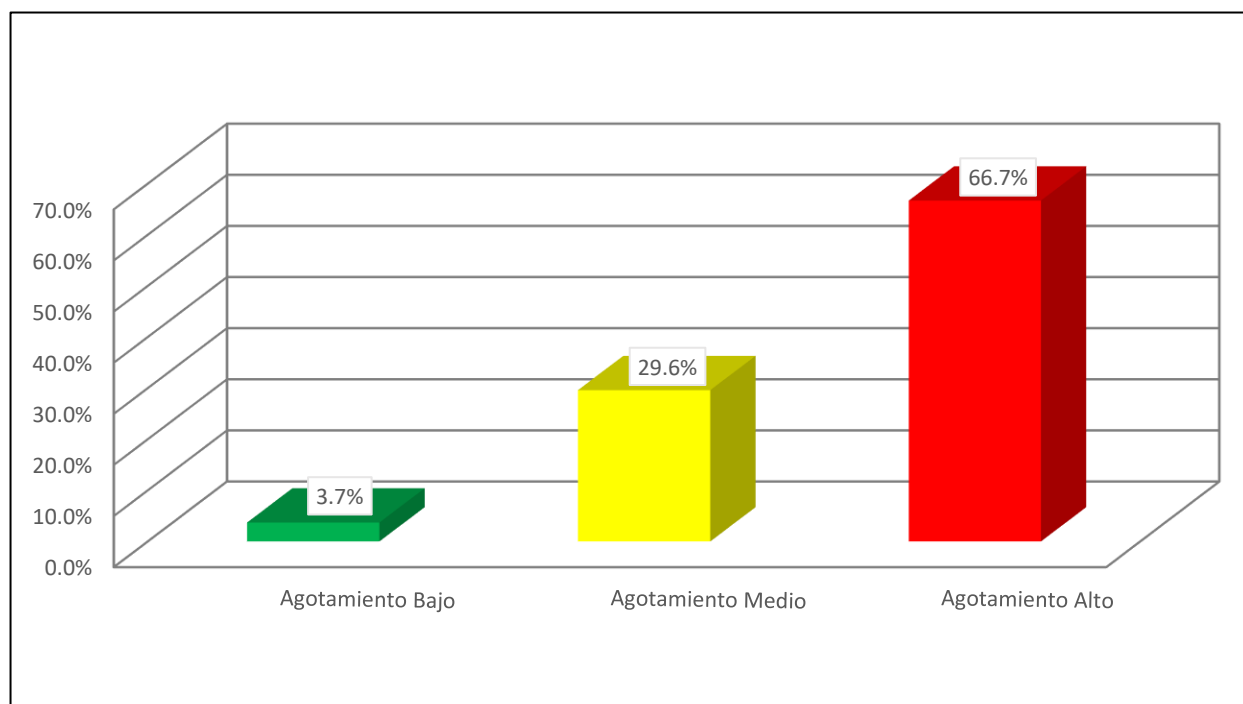
Tabla 1

El Agotamiento Emocional en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

.Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.7%
Medio	8	29.6%
Alto	18	66.7%
Total	27	100.0%

Figura 1

El Agotamiento Emocional en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

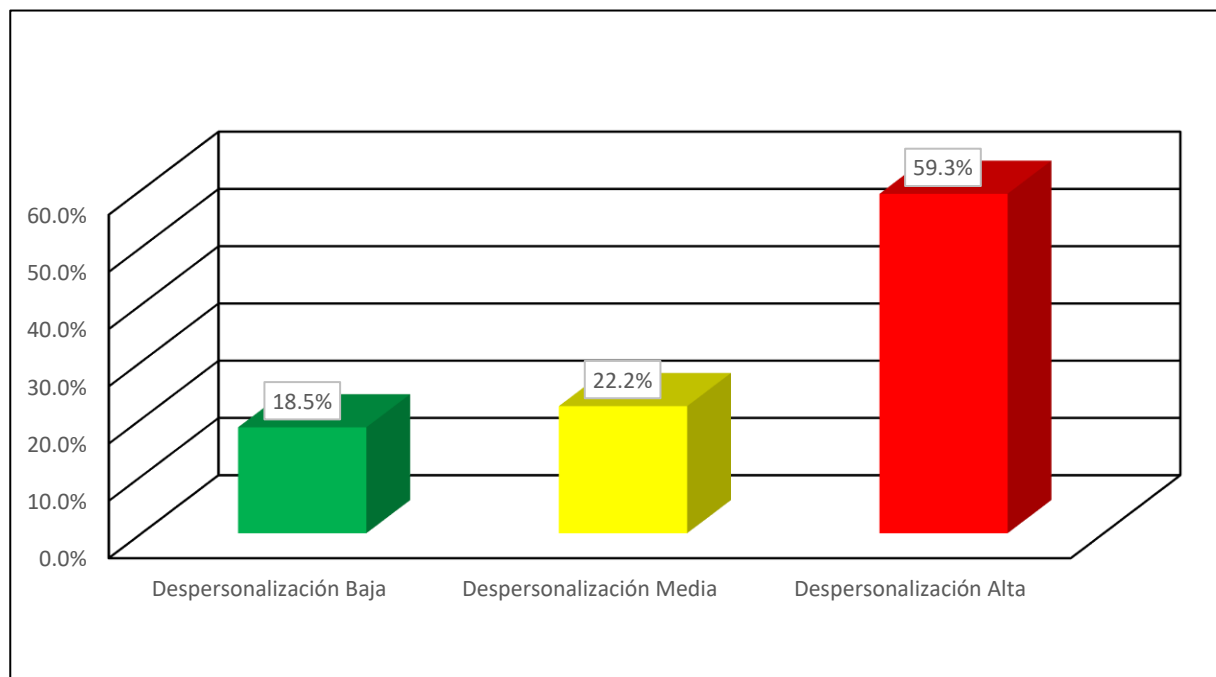


Interpretación

La tabla 1 y figura 1, muestran que el 66.7% (18) de las enfermeras encuestadas en el nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el 29,6% (8) en el nivel medio y 3,7% (1) en el nivel bajo. Hay agotamiento emocional

Figura 2

La Despersonalización en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

**Tabla 2**

La Despersonalización en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	18.5%
Medio	6	22.2%
Alto	16	59.3%
Total	27	100%

Interpretación

La tabla 2 y figura 2 muestran que el 59.3% (16) de las enfermeras encuestadas en el nivel alto de despersonalización, mientras que el 22.2% (6) muestran un nivel medio de despersonalización y 18,5% (5) en el nivel bajo. Hay despersonalización

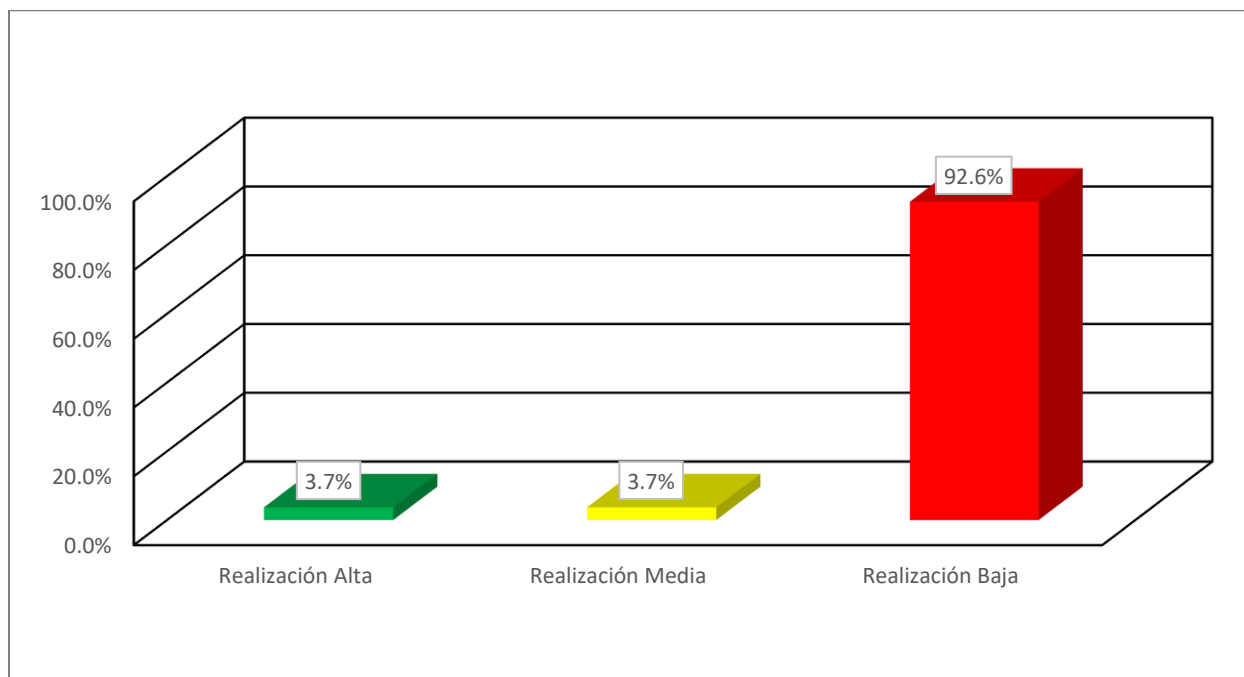
Tabla 3

La Realización Personal en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	92.6%
Medio	1	3.7%
Alto	1	3.7%
Total	27	100%

Figura 3

La Realización Personal en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

Según la tabla 3 y figura 3 se aprecia que el 92.6% (25) de las enfermeras encuestadas muestran un nivel bajo de realización personal, 3.7% (1) en un nivel medio y 3,7 (1) en un nivel bajo. Hay baja realización personal.

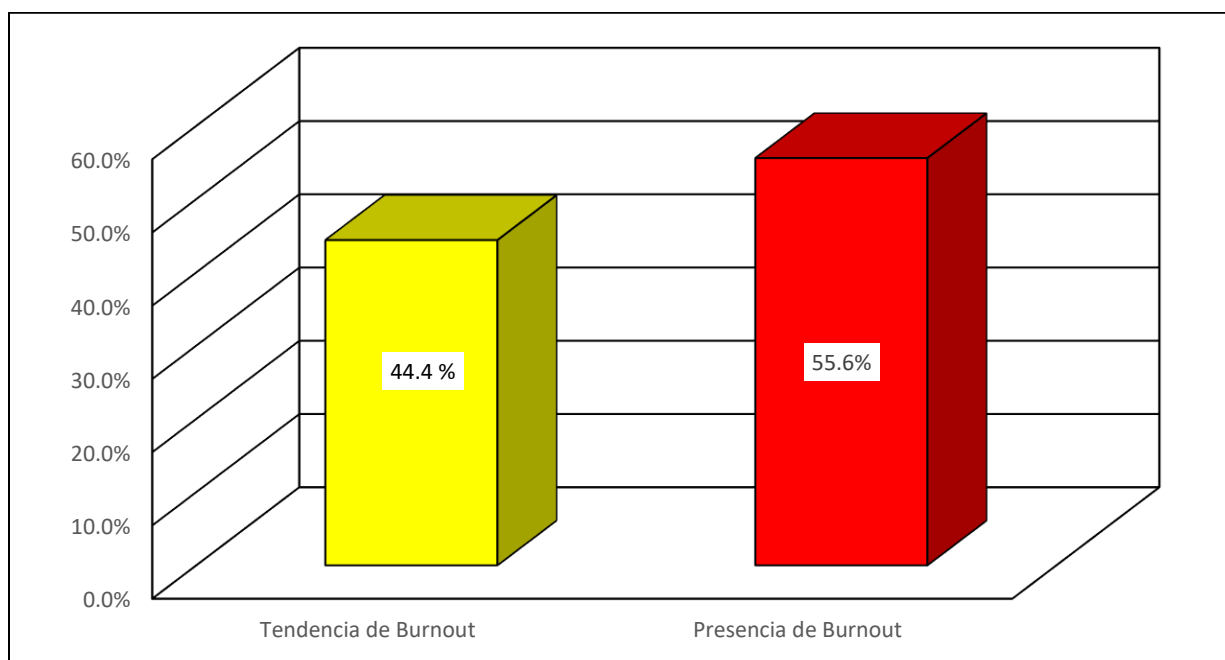
Tabla 4

El Síndrome de Burnout en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

		Dimensiones			Total	%
		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal		
Síndrome	Presencia	Alto	Alto	Bajo	15	55.6
	Tendencia	Intermedio	Intermedio	Intermedio	12	44.4
	Ausencia	Bajo	Bajo	Alto	0	0

Figura 4

El Síndrome de Burnout en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

La tabla 4 y la figura 4 muestra que los profesionales de enfermería, la mayoría evidencia presencia de burnout 55,6% (15), seguido de tendencia de burnout 44,4% (12). Hay burnout.

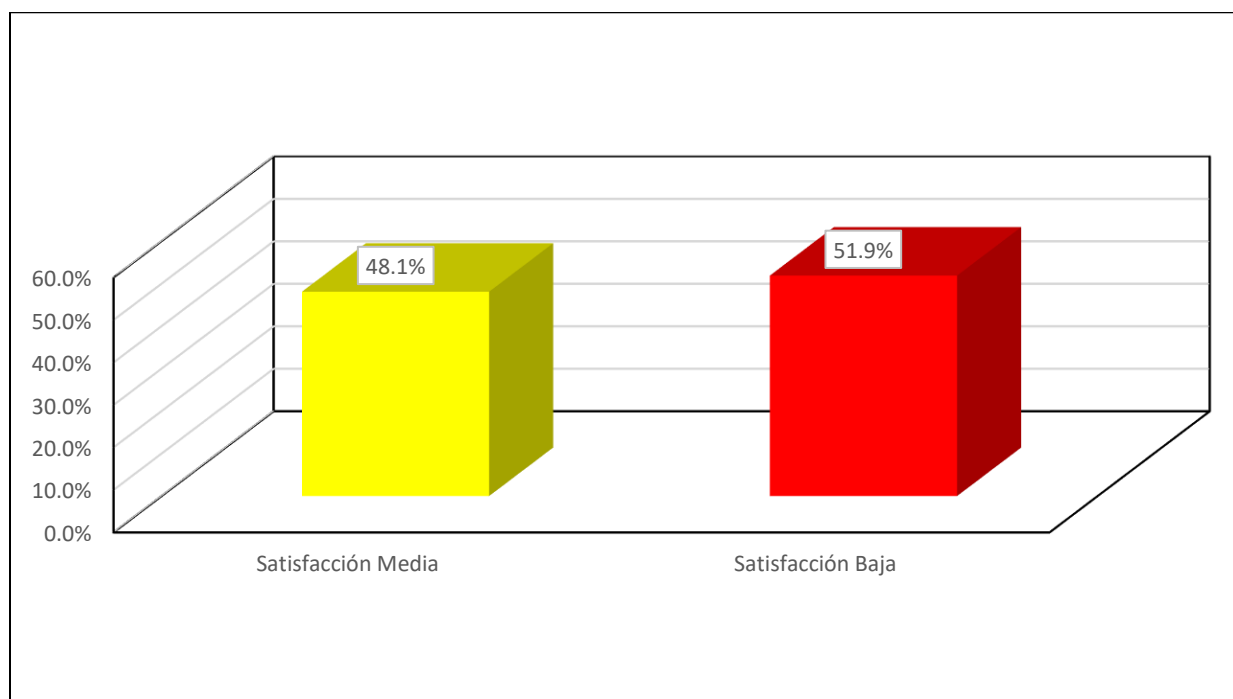
Tabla 5

La Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	51.9%
Media	13	48.1%
Alta	0	0%
Total	27	100%

Figura 5

La Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

Según la tabla 5 y figura 5 se observa que el 51.9% (14) de las enfermeras encuestadas muestran un nivel bajo de satisfacción laboral y un 48.1%(13) un nivel medio. Hay baja satisfacción laboral.

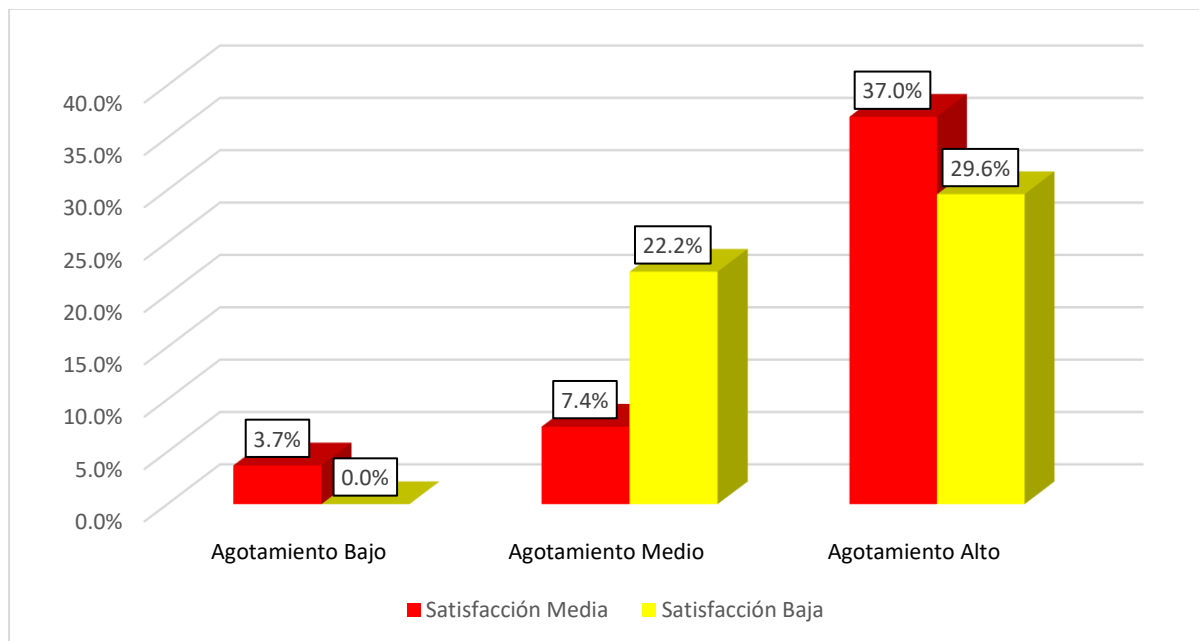
Tabla 6

El Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

		Agotamiento Emocional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Satisfacción Laboral	Baja	Recuento	0	6	8	14
		Fila %	0%	42.9%	57.1%	100%
		Columna %	0%	75%	44.4%	51.9%
		Total %	0%	22.2%	29.6%	51.9%
	Media	Recuento	1	2	10	13
		Fila %	7.7%	15.4%	76.9%	100%
		Columna %	100%	25%	55.6%	48.1%
		Total %	3.7%	7.4%	37%	48.1%
Total	Recuento	1	8	18	27	
	Fila %	3.7%	29.6%	66.7%	100%	
	Columna %	100%	100%	100%	100%	
	Total %	3.7%	29.6%	66.7%	100%	

Figura 6

El Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación En la tabla 6 y figura 6 el nivel alto de agotamiento emocional se presenta el 37% (10) en satisfacción laboral media y 29,6 % (8) en satisfacción laboral baja. A mayor agotamiento emocional no hay menor satisfacción laboral.

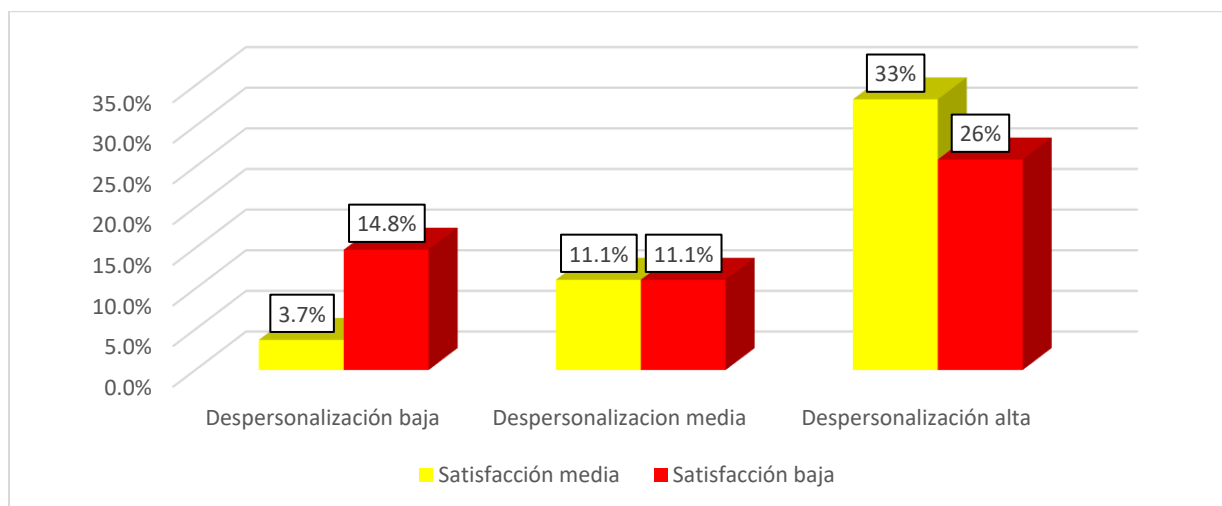
Tabla 7

La Despersonalización y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

		Despersonalización				
		Baja	Media	Alta	Total	
Satisfacción Laboral	Satisfacción Baja	Recuento	4	3	7	14
		Fila %	28.6%	21.4%	50%	100%
		Columna %	80%	50%	43.8%	51.9%
	Total %		14.8%	11.1%	25.9%	51.9%
	Satisfacción Media	Recuento	1	3	9	13
		Fila %	7.7%	23.1%	69.2%	100%
		Columna %	20%	50%	56.3%	48.1%
	Total %		3.7%	11.1%	33.3%	48.1%
	Total	Recuento	5	6	16	27
Fila %		18.5%	22.2%	59.3%	100%	
Columna %		100%	100%	100%	100%	
Total %		18.5%	22.2%	59.3%	100%	

Figura 7

La Despersonalización y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

La tabla 7 y figura 7 muestran que el alto nivel de la despersonalización está 33,3% (16) en satisfacción laboral media y 25,9% (7), en satisfacción laboral baja. A mayor despersonalización menor satisfacción laboral.

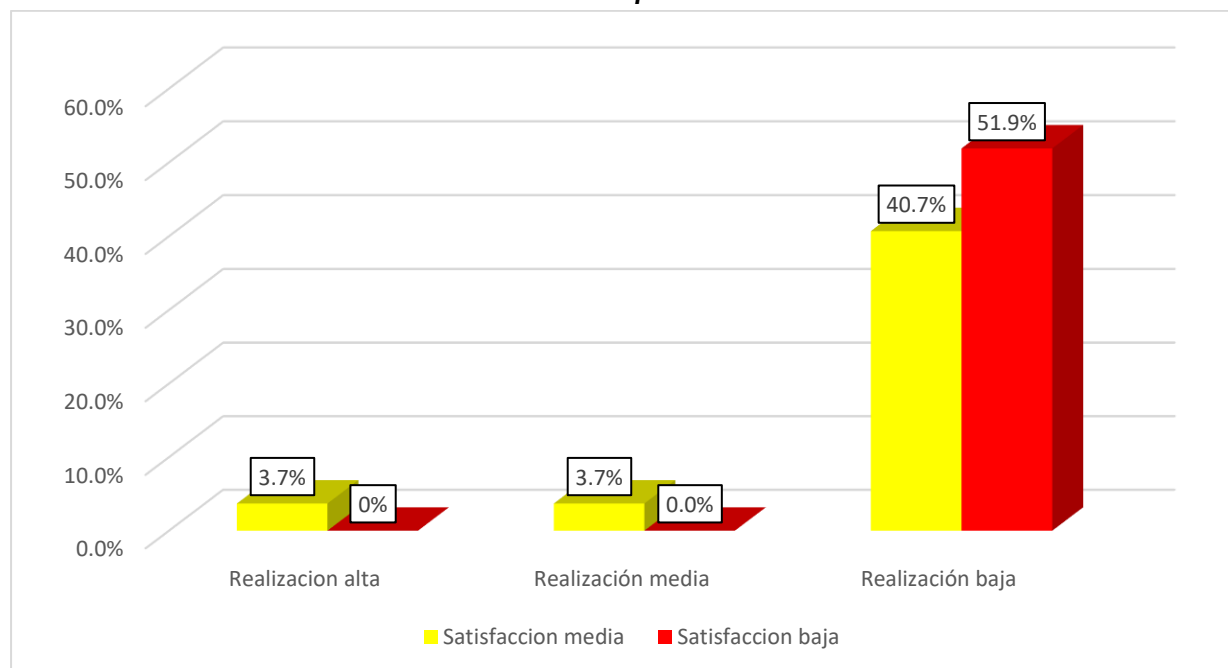
Tabla 8

La Falta de Realización Personal y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

			Realización Personal				
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
Satisfacción Laboral	Satisfacción Baja	Recuento	14	0	0	14	
		Fila %	100%	0%	0%	100%	
		Columna %	56%	0%	0%	51.9%	
		Total %	51.9%	0%	0%	51.9%	
	Satisfacción Media	Recuento	11	1	1	13	
		Fila %	84.6%	7.7%	7.7%	100%	
		Columna %	44%	100%	100%	48.1%	
		Total %	40.7%	3.7%	3.7%	48.1%	
		Total	Recuento	25	1	1	27
			Fila %	92.6%	3.7%	3.7%	100%
Columna %	100%		100%	100%	100%		
Total %	92.6%		3.7%	3.7%	100%		

Figura 8

La Falta de Realización Personal y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

La tabla 8 y figura 8 muestran que la realización personal baja se presenta 51% (14) en satisfacción laboral baja y 40,7% (11) en satisfacción laboral media. Se puede afirmar que, a menor realización personal menos satisfacción laboral.

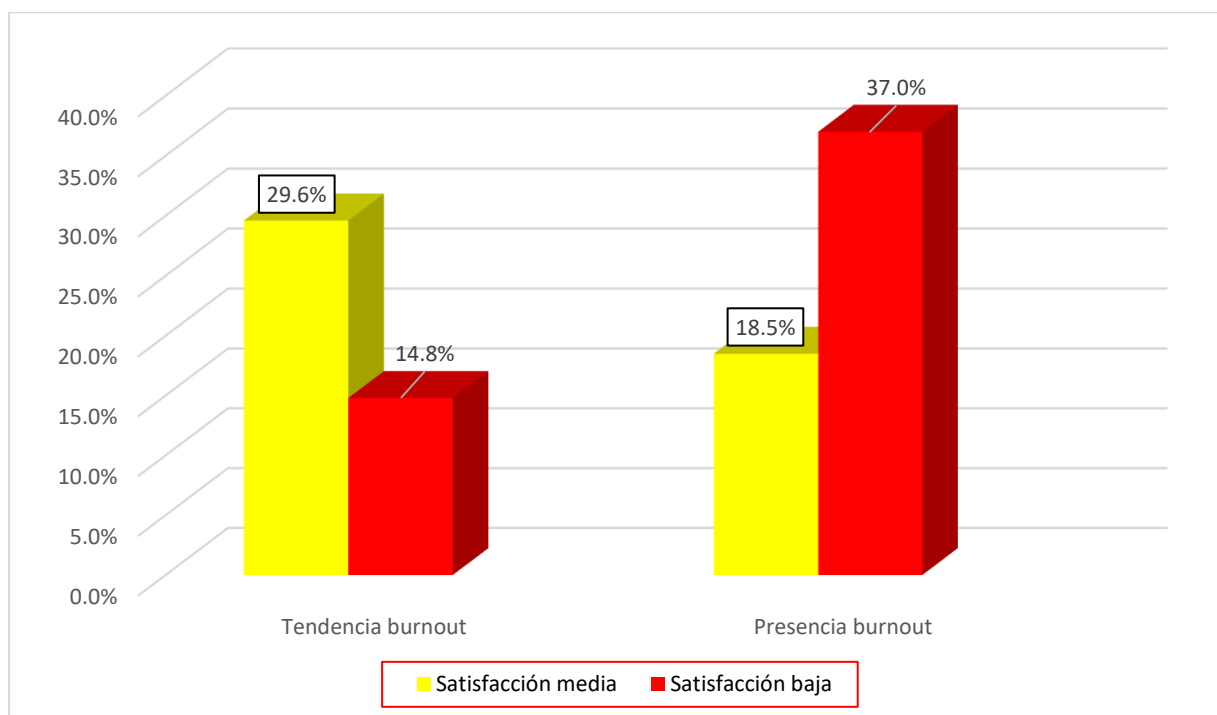
Tabla 9

Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.

		Satisfacción Laboral						Total	%
		Nivel Bajo	%	Nivel Medio	%	Nivel Alto	%		
Síndrome de Burnout	Presencia	10	37%	5	18.5%	0	0%	15	55.6%
	Tendencia	4	14.8%	8	29.6%	0	0%	12	44.4%
	Ausencia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	14		13		0		27	100%

Figura 9

Síndrome de Burnout Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia.



Interpretación

La tabla 9 y figura 9 muestran que la presencia de burnout está 37% (10) en satisfacción laboral baja y 18,5% (5) en satisfacción laboral media. a mayor presencia burnout menor satisfacción laboral.

4.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Tabla 10

Tabla Cruzada de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

	Valor	dF	Asymptotic Sig. (2-tailed)
Chi-cuadrado de Pearson	2.97	1	.085
Razón de Semejanza	3.02	1	.082
Asociación Lineal-by-Lineal	2.86	1	.091
N de casos válidos	27		

H1: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Regla de decisión: $p > 0,05$ se rechaza H1

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -0,82$ con un valor $p = 0,85$ que es mayor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$ con el cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en *enfermeras del servicio de emergencia*. Hospital público del Callao 2021

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Ho: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Tabla 11

Tabla Cruzada de Agotamiento Emocional y Satisfacción Laboral

	Valor	dF	Asymptotic Sig. (2-tailed)
Chi-cuadrado de Pearson	3.19	2	.203
Razón de Semejanza	3.66	2	.160
Asociación Lineal-by-Lineal	.31	1	.578
N de casos válidos	27		

Regla de decisión: $p > 0,05$ se rechaza H1

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -0,160$ con un valor $p = 0,203$ que es mayor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$ con el cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que no existe relación significativa entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia. de un hospital público del Callao 2021

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Ho: No existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Tabla 12

Tabla Cruzada de la Despersonalización y la Satisfacción Laboral

	Valor	dF	Asymptotic Sig. (2-tailed)
Chi-cuadrado de Pearson	2.02	2	.365
Razón de Semejanza	2.14	2	.343
Asociación Lineal-by-Lineal	1.71	1	.191
N de casos válidos	27		

Regla de decisión: $p > 0,05$ se rechaza H1

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -0,343$ con un valor $p = 0,365$ que es mayor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$ con el cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que no existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en enfermería en enfermeras del servicio de emergencia. de un hospital público del Callao 2021.

Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Ho: No existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.

Tabla 13*Tabla Cruzada entre la Realización Personal y la Satisfacción Laboral*

	Valor	dF	Asymptotic Sig. (2-tailed)
Chi-cuadrado de Pearson	2.33	2	.313
Razón de Semejanza	3.10	2	.213
Asociación Lineal-by-Lineal	2.00	1	.157
N de casos válidos	27		

Regla de decisión: $p > 0,05$ se rechaza H1**Interpretación**

Como se aprecia en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -0,213$ con un valor $p = 0,313$ que es mayor al nivel previsto de $\alpha = 0,05$ con el cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que no existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia. de un hospital público del Callao

4.3 Discusión de Resultados

En este estudio se encontró que no hay relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, contrariamente a Mendoza (2018), Flores (2018), Álvarez et al. (2019), Vasilev (2020). En cambio, para Soto et al. (2017) la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral no es concluyente.

En relación al agotamiento emocional del síndrome de burnout, en nuestro estudio el valor de Chi cuadrado es mayor de 0,05 estableciendo que no existe relación significativa entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral, comparado con Rodríguez (2017) que se encuentra un nivel alto de esta dimensión, Lara (2021) se encuentra una puntuación media en la dimensión agotamiento emocional y Trucios (2017), se encuentra un nivel bajo de agotamiento emocional.

En la dimensión despersonalización el valor de chi cuadrado es mayor de 0,05 encontrando que no existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral, comparando con Rodríguez (2017) y Trucios (2017), ambos encuentran niveles altos 75% y 42.9% respectivamente, nos muestra que más de la mitad de las enfermeras han perdido la sensibilidad y empatía con los pacientes. mientras que Lara (2021) muestra una puntuación baja.

En la dimensión realización personal, como el valor de chi cuadrado es mayor de 0,05 se dice que no hay relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral, comparando con

Rodríguez (2017) donde el 78.3% de los profesionales de enfermería presentan un nivel bajo de realización personal, así mismo Trucios (2017), encuentra que un 54.3% tienen un nivel bajo.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El presente trabajo titulado: síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en una población de enfermeras de un hospital público del Callao.

Podemos afirmar que hay agotamiento emocional e insatisfacción laboral, pero no existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral como lo manifiesta el valor de chi cuadrado mayor de 0,05.

Podemos afirmar que hay despersonalización e insatisfacción laboral, pero no existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral como lo manifiesta el valor de chi cuadrado mayor de 0,05.

Podemos afirmar que hay baja realización laboral y satisfacción laboral, pero no existe relación significativa entre la baja realización laboral y la satisfacción laboral como lo manifiesta el valor de chi cuadrado mayor de 0,05.

Podemos afirmar que hay presencia de burnout e insatisfacción laboral, pero no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral como lo manifiesta el valor de chi cuadrado mayor de 0,05.

5.2 Recomendaciones

Profundizar el estudio del impacto del agotamiento emocional en la satisfacción laboral y hacer evaluaciones de la salud mental al personal asistencial en general cada 6 meses o al año por estar inmersos en situaciones extremas de vivencia entre la vida y muerte.

Identificar los factores gatillantes en relación a la despersonalización y la satisfacción personal con el fin de prevenir la agudización del problema.

El centro hospitalario deberá implementar taller práctico sobre gestión de servicios de salud en tiempo de pandemia.

Se propone realizar estudios experimentales entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud en diferentes servicios con el objetivo de brindar prevención

En los futuros trabajos de investigación se recomienda utilizar una muestra de mayor tamaño, para evitar la no significancia de los resultados. Los siguientes trabajos de investigación tomen en cuenta la

dificultad para realizar encuestas en los servicios de salud debido a las restricciones por la pandemia del COVID-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, D. (2012). Burnout y bienestar psicológico en Técnicas de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4430>
- Álvarez, L., Mori, P., Gómez, M. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>
- Asociación Española de Enfermería en Cardiología. ([AECC], s/f). Conceptos <https://www.enfermeriaencardiologia.com/descriptores/despersonalizacion/#:~:text=Concepto>
- Borda, M., Navarro, E., Aun E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2018). Síndrome de burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte.*; 23(1):43-51. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81723106.pdf>
- CANALES MAPFRE (2016) ¿Qué es el deterioro cognitivo y que tipos hay? – canal SALUD <https://www.salud.mapfre.es/salud-familiar/mayores/neuropsiquiatria-y-geriatria/concepto-y-tipos-de-deterioro-cognitivo/>
- Clínica Galatea. (2018). Agotamiento emocional de los profesionales de la salud <https://www.clinicagalatea.com › bloc › agotamiento-em...>
- EsSalud. Resolución N° 001-OCPEsSalud-2013 y Carta N° 012-GPC.OCPEsSalud-2013 Lima - Perú: Gerencia de Planeamiento Corporativo; 2013. http://www.essalud.gob.pe/downloads/Proyecto_Directiva_Programac_GCPS_13-12-2013.pdf
- Estela-Villa, L., Jiménez-Román, C., Landeo-Gutiérrez, J., Tomateo-Torvisco, J. y Vega-Dienstmaier, J. (2017). Prevalencia de síndrome de burnout en alumnos del séptimo año de medicina de una universidad privada de Lima, Perú. *Rev. Neuropsiquiatr.* 2017;73(4): <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036932004.pdf>
- Gerosol (2019) <https://www.gerosol.com/blog/personal-de-enfermeria-un-recurso-vital-para-la-salud/>
- Flores H. (2018). Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18055>
- Fundéu rae. (2011). <https://www.fundeu.es> ›

- Isaza, M. (2019). Síndrome de burnout en enfermeros de servicios asistenciales. (Bogotá. Universidad de ciencias aplicadas y ambientales U.D.C.A facultad de ciencias de la salud programa de enfermería
<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1657/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20ENFERMEROS%20DE%20SERVICIOS%20ASISTENCIALES.pdf;jsessionid>
- Lara, J. (4 de mayo de 2021).
http://193.147.134.18/bitstream/11000/7135/1/Lara_Lozano_Juan%20David_TFM.pdf
- Lucero, Z. y Rivera, F. (2011). Relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral y el patrón de conducta en médicos residentes y el personal de enfermería del Hospital Eugenio Espejo durante junio-Julio del 2011 [B.S. thesis]. Quito/PUCE/2011.
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4523/TESIS%20RELACION%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Martín, M., Hernández, B., Arnillas, M. y García, M. (2019). Burnout en el hospital: ¿estamos quemados los médicos? *Medicina Balear*, 24(3), 29-33.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3215339.pdf>
- Maslach C. Comprendiendo el burnout. [Online].; 2016 [cited 2020 enero 31. Available from:
<https://www.researchgate.net/publication/311611859>.
- Medicine Net. 2019. «Definition of Prevalence». <https://es.wikipedia.org/wiki/Prevalencia>
- Mendoza, M. (2018). Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14397>
- Navarro, F (2019) INFOMED Traducción y Terminología Médicas – Distress, *distrés*
<https://temas.sld.cu/traduccion/2014/12/19/distress-distres/>.
- Olavarría, L. (2018). Universidad Privada del Norte (UPN). Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de... <https://www.eleconomistaamerica.pe> › noticias › Trabajad.
- Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2011). 72ª Asamblea Mundial de la Salud.
<https://www.paho.org> › 72-asamblea-mundial-salud
- Oxford languages. (s/f). Dictionary. <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- Portalfarma. (2017). Autocuidado de la salud.<https://www.portalfarma.com> › Ciudadanos › Paginas

- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob.* 2020; 19 (3): 479-506.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
- Rodríguez, S. (2017). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017” <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3767>
- Rosas Carmona (2019) *Psicología y Mente*. El síndrome de desgaste por empatía
<https://psicologiaymente.com/clinica/sindrome-desgaste-por-empatia>
- Saborio L, Morales L, Hidalgo F. Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*. [Online].; 2015 [cited 2020 enero 29. Available from: www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf.
- Samra, R. (2018). Brief history of burnout. <https://www-proquest-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/docview/2161033380?accountid=28391>
- Sarmiento, S. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(1), 67-72. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
- Soto, P., Barrios, S. y Molina, Y. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y enfermería*, 23(3), 99-111. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532017000300099&script=sci_arttext
- Terapify. (2019). Conoce los 3 principales tipos de estrés que existen – Terapify
<https://www.terapify.com › blog › conoce->
- Tirso J, Hernadez O, Terán E Varela D, Navarrete M, León Olvera A. El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición. [Online].; 2017 [cited 2020 enero 25. Available from:
<http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>.
- Top doctors. (2020) España. <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres>
- Torres, J. (2020). El alarmante crecimiento del 'burnout' – Expansión <https://expansion.mx › opinion › 2020/10/12 › el-alarm...>
- Trucios, M. (2017). “Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016”. Diciembre 2017. Tesis de Pre-Grado. Cuidad de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6849>

Vasilev, V. (2020). Evaluación del síndrome de Burnout, satisfacción y clima laborales en enfermeros de hemodiálisis de tres hospitales de la provincia de Alicante.

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/6367/1/TFG%20%20Vasilev%20Vezenkov%2C%20Vladislav.pdf>

Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Riveros Quiroz M, Sánchez Broncano JD. Programa de intervención psicoeducativo y síndrome burnout en profesionales de salud de hospitales de Casma y Huarmey, Ancash, Perú, 2016. I Congreso Internacional de Psicología y Salud; 2017.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext&lng=en

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Síndrome de burnout en tiempos de pandemia COVID 19 y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia. Hospital público del Callao marzo-agosto 2021				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Básica.</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño: No Experimental, Correlacional, Transversal y Retrospectivo</p> <p>Población: N :90 enfermeras</p> <p>Muestra: n: 27 enfermeras</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao 2021?	Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras de un hospital público del Callao.	<p>H1: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.</p>	Síndrome de burnout	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao 2021 ?	Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el agotamiento emocional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.	Existe relación significativa entre síndrome de burnout y el agotamiento emocional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.	Satisfacción laboral	
¿Cuál es la relación entre e síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao 2021?	Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la despersonalización en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.	Existe relación significativa entre síndrome de burnout y la despersonalización en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.		
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao?	Identificar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la realización personal en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.	Existe relación significativa entre síndrome de burnout y la realización personal en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público del Callao.		

Anexo 02: Instrumento**CUESTIONARIO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL**

A continuación, tiene unas preguntas, léalas bien, contéstelas en forma honesta, y marque sólo una respuesta. Esto ayudará a culminar mi trabajo de investigación y será de beneficio para encontrar mejoras en nuestra carrera profesional.

Cuestionario de Burnout

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

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más dura con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13. Me siento frustrada en mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							46
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							

Cuestionario Satisfacción Laboral

1. Muy insatisfecho.
2. Bastante insatisfecho.
3. Algo insatisfecho.
4. Indiferente.
5. Algo satisfecho.
6. Bastante satisfecho.
7. Muy satisfecho.

	1	2	3	4	5	6	7
23. Me siento útil con la labor que realizo.							
24. Me gusta la actividad que realizo.							
25. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.							
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.							
27. Me siento mal con lo que gano .							
28. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.							
29. Se valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							
30. El ambiente donde trabajo es incómodo.							
31. Me disgusta mi horario de trabajo.							
32. No comparto el trabajo con otras compañeras.							
33. Prefiero distanciarme de las compañeras.							
34. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.							

Anexo 03: Data Consolidada de Resultados

Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
1	2	0	1	6	0	1	6	1	0	0	6	6	0	1	0	0	6	6	6	0	5	0	6	6	6	6	6	5	5	0	0	6	0	0
2	2	0	2	6	0	2	2	1	0	0	5	5	1	1	0	0	6	6	6	0	5	0	6	6	6	6	6	5	5	1	0	6	0	0
3	1	0	1	5	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	4	2	2	1	1	4	4	4	3	3	4	3	5	3	2	1	1
4	1	1	1	5	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	5	3	2	1	1
5	3	1	4	5	1	5	4	3	5	1	2	5	2	4	0	1	4	1	4	1	1	0	6	5	4	3	1	1	6	3	5	1	0	1
6	1	1	3	5	2	5	3	5	1	4	2	3	4	4	5	4	2	1	2	5	0	1	2	3	1	5	3	1	5	5	5	4	5	4
7	6	5	4	2	5	5	1	5	1	2	2	1	5	5	1	4	2	1	1	5	1	5	2	3	2	5	4	1	4	5	5	2	1	2
8	5	5	6	1	5	5	2	6	1	6	4	1	5	5	4	5	1	2	5	5	2	5	2	1	2	5	5	2	1	5	5	5	4	4
9	5	5	5	1	5	4	1	5	1	5	2	1	5	5	3	5	2	1	1	5	1	5	2	4	2	5	5	2	1	5	5	5	4	3
10	5	6	5	2	5	6	2	6	1	6	6	0	5	5	5	6	2	1	1	1	0	5	1	6	1	5	5	1	1	5	5	2	3	3
11	5	5	4	2	5	6	2	5	2	5	5	0	5	5	4	6	2	2	1	1	5	4	2	4	2	5	5	2	1	5	4	4	4	3
12	4	3	4	2	4	5	1	6	2	5	4	2	5	6	2	5	2	2	1	4	1	4	2	3	1	4	3	3	2	5	4	2	5	4
13	6	3	4	2	5	4	2	4	4	5	4	2	4	5	3	5	2	2	2	5	2	5	3	2	4	5	4	4	3	2	4	4	4	3
14	2	1	4	4	3	5	2	4	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	1	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	1	1
15	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	3	2
16	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	4	1	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
17	2	1	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	5	0	2	3	4	4	4	3	2	5	4	2	2	3	1
18	1	0	2	2	1	5	1	4	4	1	1	1	2	2	1	3	4	3	4	2	1	1	4	5	5	2	2	3	1	4	3	1	0	1
19	4	3	4	3	2	2	2	4	1	4	3	2	5	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	1	1	1
20	0	0	1	2	1	3	1	1	4	1	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	5	5	5	4	4	4	3	4	1	1	0	0
21	3	1	4	5	1	5	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	2	2	1
22	2	1	1	4	2	4	2	3	2	2	3	2	1	1	1	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	2	2	1
23	2	1	2	2	3	5	2	4	1	2	1	2	5	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	1	1	1
24	1	0	2	2	1	3	2	4	1	1	1	2	1	2	3	2	4	2	4	3	2	1	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	1	1
25	2	1	3	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	1
26	3	1	3	3	2	4	2	2	1	1	2	2	1	4	2	3	2	2	3	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	1	1
27	1	1	2	5	1	2	4	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	2

Anexo 04 Testimonios Fotográficos.



Foto 1 Enfermeras participantes



Foto 3 Encuestas con medidas de bioseguridad

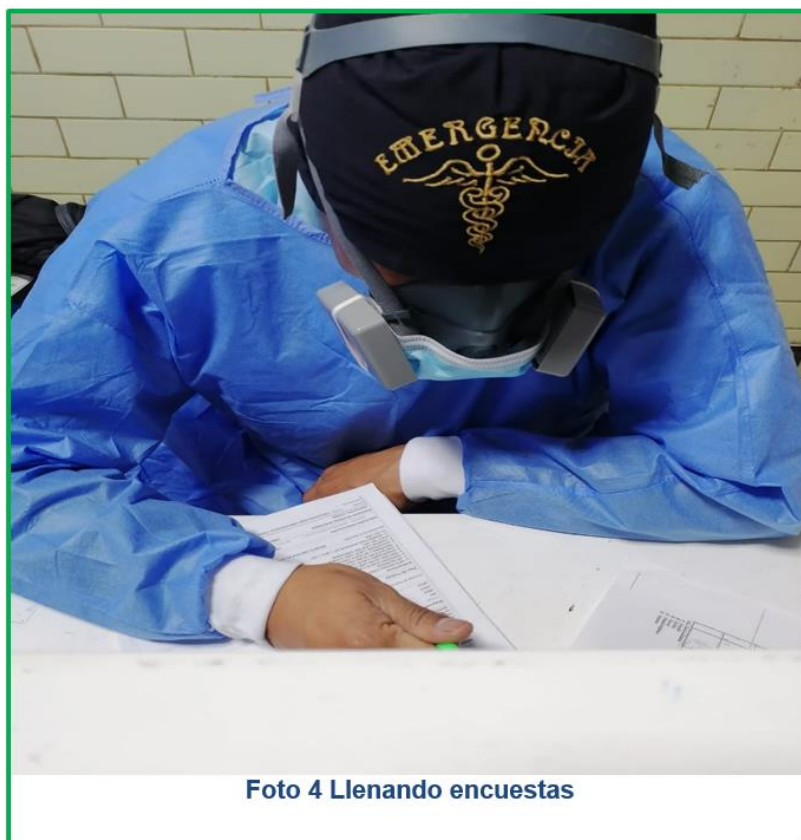


Foto 4 Llenando encuestas

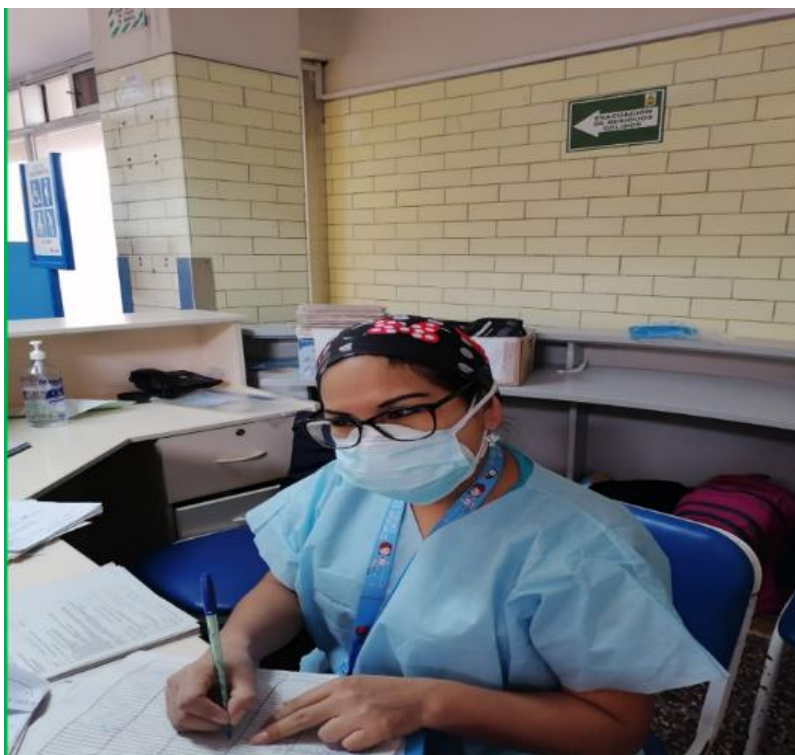


Foto 5 Llenando encuestas



Foto 6 Llenando encuestas



Foto 7 Enfermeras respondiendo el cuestionario

Anexo 05: Juicio de Expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: Pachas Gutiérrez Eleonora

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de enfermería Coral Cárdenas Grisel Cecilia requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Título profesional de licenciada de enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital

Es salud del callao" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de la especialidad e investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento de validación de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



FOJA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del experto: *Pichas Antez, Giovanni*
 1.2 Grado académico: *Magister*
 1.3 Cargo e institución donde labora: Enfermera Coordinadora del Servicio de Emergencia Hospital Alberto Sabogal sologuren
 1.4 Título de la investigación: "Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Ex salud del Calleo"
 1.5 Autor del instrumento: Coral Cárdenas Grisel Cecilia
 1.6 Nombre del instrumento: Ficha de Validación UNID 2021

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Aderido al estado de ciencia y tecnología.			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			✓		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas posturas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) | 50%

VALORACION CUALITATIVA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

BUENO ✓

APLICABLE ✓

NO APLICABLE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Lima 25 de mayo del 2021

Apellido y Nombre

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Pachita Planks Felicitas Plautta*
 1.2 Grado académico: *Magister*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *Enfermera Coordinadora del Servicio de Emergencia Hospital Alberto Sabogalologares*
 1.4 Título de la investigación: *"Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Es salud del Callao"*
 1.5 Autor del instrumento: *Coral Cárdenas Grisel Cecilia*
 1.6 Nombre del instrumento: *Ficha de Validación UMD 2021*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de ciencia y tecnología.			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			✓		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pistas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 90%

VALORACION CUALITATIVA : BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD : APLICA ✓

Lima 26 de mayo del 2021

Apellidos y Nombres



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lic.: Chávez Avalos Dayanara

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de enfermería Coral Cárdenas Grisel Cecilia requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Título profesional de licenciada de enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital

Es salud del cellao" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de la especialidad e investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento de validación de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



CORAL CÁRDENAS GRISEL CECILIA

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *CHAVEZ AMIGO DAYANARA*
 1.2 Grado académico: *LICENCIADA DE ENFERMERIA*
 1.3 Cargo e institución donde labora: *HOSPITAL RIGOBERTO PARODI SOTUBUREN*
 1.4 Título de la investigación: *PERCEPCIONES DE BURNOUT Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL*
 1.5 Autor del instrumento: *DRAL YADIERNE CRISTAL CORAL*
 1.6 Nombre del instrumento: *Ficha de Validación UNID 2020*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			✓		
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			✓		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			✓		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pistas en la investigación y construcción de teorías.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.25) : 50%

VALORACION CUALITATIVA : BUENO ✓

OPINION DE APLICABILIDAD : APLICA ✓

Lugar y fecha: Lima *26 JUNIO* 2020


 DAYANARA CHAVEZ AMIGO
 C.I.F. 10400
 ALICIA YADIERNE CRISTAL CORAL
 APLICADO Y NOTARIO