

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**INFLUENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN LA SATISFACCION
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORES:

RAUL AYQUIPA ROMERO
GINA VARGAS TITO
GISELA HERHUAY PASTOR

Callao, 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES | PRESIDENTE |
| • DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL | SECRETARIA |
| • MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES | VOCAL |

ASESORA: DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS

N.º de Libro: 05

N.º de Acta: 058-2022

Fecha de Aprobación de la tesis:

14 DE OCTUBRE DEL 2022

Resolución de Consejo Universitario

N.º 099 – 2021 – CU de fecha 30 de Junio del 2021

DEDICATORIA

En primer lugar le damos gracias a Dios por permitirnos a culminar este trabajo de investigación, gracias por darnos la fuerza y el coraje para realizar este sueño.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a nuestras familias por todo su apoyo y comprensión en cada paso de nuestras vidas ya que contribuyen de gran manera en nuestro logro de nuestras metas tanto en lo personal y lo profesional, también de manera muy especial a la Universidad nacional del callao que nos abrió las puertas en su casa de estudios para llevar nuestra segunda especialidad dándonos todas las facilidades para desarrollarnos como grandes profesionales competentes.

INDICE

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción de la realidad problemática	5
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.2.3. Objetivo general	7
1.2.4. Objetivos específicos	7
1.3. Justificación	8
□ Justificación social	8
□ Justificación metodológico	8
□ Justificación practica	8
1.3.1. Limitante teórica:	9
1.3.2. Limitantes espaciales	9
II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedente internacional.	10
2.1.2. Antecedente nacional	12
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1 Teoría de enfermería de las necesidades básicas florence nightingale	14
2.2.1. Teoría de la motivación humana de maslow	16
2.3. Bases Conceptual	17
2.3.1. Concepto de satisfacción laboral:	17
2.3.2. dimensiones de satisfacción laboral	17
2.3.4. dimensiones de síndrome de burnout.	20
2.4. Definición de términos básicos	21
3.1. Hipótesis	23
3.1.1. Hipótesis general	23
3.1.2. Hipótesis específicas	23
3.2. Operacionalización de variables	24
2..2. Variables independientes	24
IV. DISEÑO METODOLOGICO	28

4.1. Tipo y diseño de investigación	28
4.1.1. Tipo de investigación	28
4.1.2. Diseño de investigación	28
4.2. Método de investigación	29
4.3. Población y muestra	29
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	29
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	30
4.6. Análisis y procesamiento de datos	32
V. RESULTADOS	33
5.1. Resultados descriptivos	33
TABLA N° 5.1.2	34
5.2. Resultados inferenciales	37
5.3. Contratación y demostración de la hipótesis con resultados	48
5.4. Contrastación de los resultados con otro estudios similares	54
CONCLUSIONES	60
Objetivo general	66
Objetivos específicos	66
Hipótesis general	66
Hipótesis específicas	66

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital sub regional de Andahuaylas – 2022, el instrumento que permitió recoger la información fue un cuestionario tipo Likert a quienes se les aplicó dos instrumentos validados, para síndrome de burnout fue el maslach de 22 ítems y satisfacción laboral se aplicó el instrumento de escala de opiniones SL-SPC de 35 ítems

Obteniendo como resultados una significancia de 0.001 menor a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula que dice No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022. existiendo una relación altamente significativa.

Se concluye que existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

Palabras claves: síndrome de burnout- satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of burnout syndrome on job satisfaction in nursing professionals from the Andahuaylas 2022 sub-regional hospital emergency service.

The type of study was a quantitative correlational approach with a non-experimental cross-sectional design, the sample was non-probabilistic for convenience, made up of 30 nursing professionals from the emergency service of the sub-regional hospital of Andahuaylas - 2022, the instrument that allowed collecting the information was a Likert-type questionnaire to whom two validated instruments were applied, for bornout syndrome it was the 22-item maslach and job satisfaction the 23-item SL-SPC opinion scale instrument was applied

Obtaining as results a significance of 0.001 less than 0.05, so we reject the null hypothesis that says No There is a significant influence of burnout syndrome on job satisfaction in nursing professionals of the Andahuaylas sub regional hospital emergency service 2022. There is a highly significant.

It is concluded that there is a significant influence of burnout syndrome on job satisfaction in nursing professionals of the Andahuaylas 2022 sub-regional hospital emergency service.

Keywords: burnout syndrome- job satisfaction

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Rendón M, Militza S, Peralta, Sandra L, hace referencia a que el síndrome de burnout actual es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se produce por exigencias abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral, indicando que en España se encontró que el 48,94 % de los profesionales tienen un grado de personalización. (1)

Agüero, Eyllin en su estudio de investigación refiere que los resultados evidenciados en la ciudad de Valencia el agotamiento arrojó un nivel alto con un 83,7% de la población encuestada. (2)

Según los estudios de **María Elizabeth Vivanco V; Carmen Delia, Sánchez L.** en la ciudad de México las enfermeras evaluadas Se observaron altos niveles de agotamiento emocional en 63.4% de la muestra. El 4.9% de las enfermeras mostraron bajos niveles de realización personal. La autoestima estuvo relacionada con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. El agotamiento emocional se relacionó con la atención de pacientes seriamente enfermos, y con el trabajo en el horario matutino. (3)

Flores Huacaychuco, Ivoska Katherine, mencionan que en Perú, específicamente en el Callao el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión se encontró un alarmante 70.6% de baja satisfacción laboral. (4)

Alacuna, Ercilia cauna, según el estudio realizado indica que en Tacna el 69.3% de los profesionales de salud tienen el nivel de síndrome de burnout alto (5)

Rosario Yslado M; Roger Pedro Norabuena F., los estudios realizados a los profesionales de salud en el hospital de Ancash la tasa de prevalencia para el síndrome de burnout es alta en un 63,3 %. (6),

María Elisabet C, Lambayeque en el Hospital Belén presentan un nivel medio de 68%, de síndrome de burnout. (7),

Rimachi, Mónica Fátima Domínguez, Madre de Dios en el Centro de Salud Nuevo Milenio el síndrome de burnout de moderada en un 78%. (8)

A nivel local, en el Hospital de Andahuaylas de la región Apurímac, no se encontraron estudios sobre este tema ni datos estadísticos relevantes. En ese sentido, sus consecuencias a corto o mediano plazo son riesgos profesionales que provocan desgaste físico y mental, afectan los resultados en el trabajo, en la empresa, provocan ausentismo, aumentan los problemas interpersonales, disminuyen la calidad del trabajo. cuidados, un aumento de los accidentes de trabajo y la intención de llegar al trabajo. Además de trabajar incondicionalmente y con ello brindarse calidez, muestra humanidad con los sufrimientos del paciente y su familia durante su larga estadía en el hospital.

Para superar este problema, es importante comprender la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de fatiga, y así encontrar una alternativa de solución y mejorar la calidad del servicio de atención de emergencia, a pesar de las condiciones desfavorables del enfermero que aún existe. alta motivación laboral, energía física, cognitiva, emocional y mental, que se evalúa mediante el síndrome de burnout para evaluar la actividad positiva de los cuidadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?

- ¿cuál es la influencia de síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?
- ¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout en relación al reconocimiento personal en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?
- ¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?

1.2.3. Objetivo general

Determinar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

1.2.4. Objetivos específicos

- Relacionar la influencia del síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de burnout relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022

1.3. Justificación

- **Justificación social**

Este estudio se justifica porque está relacionado con la satisfacción laboral y el desgaste profesional de las enfermeras de emergencia del hospital subregional de Andahuaylas, lo que permite evaluar el desempeño laboral y la adopción de acciones para mejorar la enfermería de emergencia.

Se considera que un enfermero es una persona propensa al estrés laboral que afecta la vida familiar, la institución a la que pertenece y la sociedad. En la práctica, los resultados de este estudio permiten a las organizaciones limitar los daños causados por este síndrome y mantener el bienestar mental de los cuidadores, lo que redundará en una mejora en la calidad de los servicios. Este estudio sirve como punto de partida para futuras investigaciones que puedan profundizar en el tema.

- **Justificación metodológico**

En el presente estudio, a partir del desarrollo de medidas del síndrome de burnout en las actividades de los funcionarios del hospital sub regional de Andahuaylas, se propone identificar los factores que provocan estrés laboral para señalar las posibilidades de solución o afrontamiento del estrés razonable por resistencia.

- **Justificación practica**

Los resultados que se presentarán en el estudio permitirán conocer y concientizar de la importancia del síndrome de burnout en el desarrollo del trabajo del personal de enfermería y su satisfacción laboral, y con ello poder aportar en la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia de dicho síndrome que afecta directamente al personal de enfermería, en el caso del personal de la unidad de cuidados intensivos manejar y controlar el síndrome de burnout sea cual fuere su incidencia es fundamental porque además de disminuir su satisfacción podría disminuir su capacidad de respuesta y otras habilidades que son esenciales en una unidad de cuidados

intensivos donde cualquier falla puede generar e incrementar posibilidades de complicar la salud paciente, por lo tanto saber en qué nivel se desarrolla esta alteración en el profesional de salud logrará una mejor condición para que la salud mental de trabajador sea óptima y satisfactoria reflejándose en un servicio con vocación, ética y eficiencia, debido a que una meta equilibrada toma las mejores decisiones y si es en el ámbito de la salud dicho proceso es crucial, tanto para el bienestar del paciente como del mismo profesional de la salud.

1.3.1. Limitante teórica:

A partir de los parámetros teóricos, este estudio se basa en las teorías de la salud en enfermería, que es específica de la salud, lo que nos permite comprender el comportamiento de las enfermeras en los servicios de emergencia. Un obstáculo para una de las limitaciones es el acceso a datos teóricos y experimentales a nivel nacional e internacional.

1.3.2. Limitantes espaciales

Desde los parámetros espaciales, esta investigación limita el Servicio de Emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas en el Distrito de Andahuaylas. Como limitante esto se puede hacer a nivel de hospitales de la región Apurímac, pero el acceso será limitado debido a que estamos en una crisis sanitaria por el COVID 19. Sin embargo, se prioriza el área geográfica de los servicios de emergencia del hospital para el mejor manejo de la investigación en el hospital de Andahuaylas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente internacional.

Puli, L J. (2021) en su estudio realizado en Quito los **Objetivos:** Determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en personal médico y de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital General San Francisco del Instituto Ecuatoriano de Salud Social, durante la contingencia viral por el SARS-CoV2(COVID 19), y analizar si la prevalencia difiere según características sociodemográficas y laborales. **Metodología:** Se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal en el personal médico y de enfermería que se encontraba trabajando más de un mes con pacientes con diagnóstico Covid-19 (N=96). Se calcularon frecuencias absolutas y relativas para todas las variables. Se analizó la asociación entre Burnout y las variables sociodemográficas y laborales mediante el cálculo de Odds Ratio con su intervalo de confianza al 95% (IC 95%). **Resultados:** El 56,3% del personal médicos y de enfermería encuestados tuvo menos de 50 años de edad, la mayoría del personal médico y de enfermería se ubica en el rango de 30 a 39 años de edad. La encuesta realizada demostró que el 94,8% de ese personal presentaba el Síndrome de Burnout en niveles medio y alto, se asoció estadísticamente entre médico y enfermeras, sexo y estado civil. El personal de enfermería es afectado con mayor frecuencia que el personal médico, tanto a nivel global como en sus escalas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. **Conclusiones:** El estudio demostró que el personal de enfermería sufre síndrome de Burnout en niveles medio y alto, seguido por los médicos, durante la pandemia por el SARS-CoV-2 (COVID-19), ya que están sometido a gran exigencia física y psicológica, y alta responsabilidad frente a la institución. Son los grupos más afectados en esta pandemia del SARS-CoV-2 Covid-19. (9)

Portero, E. (2019), en su estudio de tesis doctoral internacional Zaragoza España. **Objetivos:** Evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general; **Metodología:** Estudio descriptivo transversal en una muestra de 235 profesionales de Enfermería y Medicina que trabajaban en cuatro servicios de urgencias hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España). **Resultados:** La mayor parte de los participantes eran mujeres (76,17%), profesionales de enfermería (72,77%) y con una media de experiencia profesional de 22,67 (8,65) años. El nivel medio de estrés percibido fue de 21,53 (5,95) puntos. El 48,94% de los profesionales tenía un nivel elevado de despersonalización. **Conclusiones:** El nivel de estrés percibido por el personal sanitario es medio, siendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema la más usada. Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de agotamiento emocional es bajo y los niveles de despersonalización y realización personal son moderados. Además, el nivel de satisfacción laboral es moderado. (10)

Agüero, E. (2018) en su estudio en Carabobo Valencia El **objetivo** es para evaluar la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. **Metodología:** la investigación tiene un diseño de campo no experimental de tipo transversal con un nivel de correlacional. La **población** muestra estuvo constituida por 49 trabajadores. **Resultados:** La población estudiada se encuentra medianamente Satisfecha en un 57,2%. En cuanto las dimensiones del burnout el 55,1% de la población ubicó la dimensión Agotamiento en el nivel bajo, el 83,7% de la población centró la dimensión despersonalización en un nivel bajo y el 71,4% de la población presenta un nivel Alto en cuanto a la realización personal, con una tendencia general baja de presentar Síndrome de Burnout. **Conclusiones** y recomendaciones: Existe correlación positiva entre la Satisfacción Laboral y la dimensión realización personal del

síndrome de burnout, así como el agotamiento y la despersonalización están inversamente correlacionados con la satisfacción laboral general. (11)

2.1.2. Antecedente nacional

Cercado JH, (2020) Es un estudio realizado en Lima sobre, tuvo como **objetivo:** determinar la relación que existe entre Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en el enfermero(a) del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2019, **Metodología:** La investigación es de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. La **población** estuvo conformada por los 97 enfermeros(as) que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza y la muestra estuvo conformada por 66 enfermeros(as), la cual fue obtenida mediante el muestreo aleatorio simple. La técnica fue la encuesta, se aplicó el Cuestionario Font Roja y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory, ambos cuestionarios se utilizaron para medir la satisfacción laboral y síndrome de burnout con sus dimensiones respectivamente. Se **conclusión:** que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el enfermero(a) del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza. (12)

Sarmiento Gs, 2019 Es un estudio realizado en Lima, con el **objetivo** de describir la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal de salud que trabaja en el área de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Ministerio de Salud en el Cusco. **Metodología:** Se realizó un estudio transversal. **Población:** en 110 de los 120 trabajadores que laboran en dicha área: 49 médicos, 35 enfermeras y obstetras, así como 26 técnicos auxiliares. Los datos se recolectaron en el servicio de emergencia entre los meses de octubre a diciembre del 2017, y consistió en la aplicación de una encuesta demográfica y dos instrumentos: el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y la Encuesta de la Satisfacción Laboral del Ministerio de Salud.

Los **resultados** de este estudio indican que existe una asociación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal evaluado en esta investigación. Este estudio mostró que 30,9% de trabajadores expresó insatisfacción, la cual fue más frecuente en el grupo ocupacional de médicos (46,9%); en cambio en el grupo de enfermeras y obstetras la mayoría refirió indiferencia (62,9%), y entre el personal técnico 34,6% expresó satisfacción. En relación al síndrome de Burnout, se encontró que 10% de los trabajadores evaluados tenía Burnout en el momento de la evaluación; el grupo más afectado fue el de los médicos (16.3%), luego el de enfermería y obstetricia (8,6%), pero entre los técnicos de enfermería no se halló Burnout. Se **conclusión:** en esta población, uno de cada de 10 personas padece el Síndrome de Burnout, y casi un tercio expresa insatisfacción laboral. A pesar del poco número de personas estudiadas se observa que el grupo laboral menos satisfecho fueron los médicos, entre quienes también se observó mayor frecuencia de Burnout. Se sugiere continuar estos estudios en poblaciones más grandes a fin de identificar los factores de riesgo que podrían intervenir para reducir el riesgo de padecer Burnout y así mejorar las condiciones laborales del personal de salud y por ende la atención en los servicios de emergencia (13)

Flores, IK (2018) es un estudio realizado en Lima con el **Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HNDAC, Callao 2018. **Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, transversal. **Población** conformada por licenciadas de enfermería que trabajan en el área de emergencia en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, aquella muestra se realizó con 34 profesionales, aplicando el cuestionario de maslach burnout y escala de satisfacción laboral 20/23. **Resultados:** La edad promedio fue de 40,18 años, predominando las damas (88.2%), respecto a la situación laboral en su mayoría son fijos (82.4%), según el tipo de horario la mayoría tiene turnos rotativos (82.4%). La población mayor fue profesionales asistenciales (94.1%). Así mismo se muestra un 17.6% de

relación en el nivel bajo respecto al nivel de síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral, un 5.9% relacionado al nivel medio. Se realizó la correlación de Kendall, teniendo como resultado un p-valor de 0.047, por lo cual existe relación entre ambas variables. **Conclusión:** Podemos deducir del estudio que a un nivel de significancia del 5%, existiendo correlación, obteniendo en la variable Burnout un alto porcentaje de acuerdo a los ítems agotamiento emocional (50.0%) y despersonalización (55.9%). Respecto a satisfacción laboral la escala evaluó nivel bajo de satisfacción laboral (70.6%).
(14)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría de enfermería de las necesidades básicas florence nightingale

La enfermería es una ciencia de la salud y humana, donde el centro de atención, cuidados y responsabilidad es el hombre en todas sus dimensiones. La diversidad de modelos y teorías de enfermería son reflejo de la evolución propia de la profesión. Por tanto, se pretende reflexionar sobre la naturaleza de los cuidados desde la perspectiva de f. nightingale. Así como, avalar la importancia del desarrollo epistemológico de la disciplina de enfermería, presentando los conceptos del metaparadigma según su modelo de cuidado. Los cuales han generado intervenciones enfermeras que refuerzan y equilibran lo científico, tecnológico conjuntamente con lo humano. Cuestión que demuestra la relación del conocimiento teórico científico en relación con el ejercicio profesional de la enfermería. En este sentido, nightingale con su teoría del entorno, promueve y conserva la energía vital del paciente. Teniendo en cuenta la acción que ejerce la naturaleza sobre los individuos, colocándolos en las mejores condiciones posibles para que actúe sobre él. Sus influencias fueron la observación, la educación y la experiencia directa.

El paradigma utilizado por la autora, se concentra en la categorización, donde el centro principal es el entorno del propio paciente. por tanto, la mayor parte de las instrucciones de nightingale acerca del ejercicio

profesional de la enfermería se encuentran relacionado con: 1) la analogía del paciente con su entorno; 2) la correlación de la enfermera con el paciente y 3) la relación de la enfermera con el entorno del paciente (15).

Workplace Health Theory de George Elton Mayo es un autor que desarrolló una teoría llamada Escuela Humanística de Administración para corregir la tendencia del trabajo deshumanizante, coercitivo y agotador. La teoría de Elton del 28 de mayo muestra preocupación por la clase obrera, reduciendo las largas jornadas, introduciendo bonos de vacaciones y descansos entre turnos. Mayo define "grupos informales que dirigen las actividades de los empleados; muestra que el estado emocional no laboral de los empleados debe tenerse en cuenta al evaluar su desempeño; el control es el factor decisivo de la armonía en la empresa, y se debe dar una motivación adicional a empleados, lo mejor de ellos".

Entre los puntos importantes de su teoría que ayudan al desarrollo de la satisfacción, tenemos:

- El impacto de las normas sociales en la producción a través de las capacidades físicas de las personas y el nivel de integración al grupo de trabajo al que pertenecen, conduce a un aumento de la producción en las empresas.
- Para la teoría clásica, los salarios y las sanciones sociales son muy importantes para el comportamiento social de los hombres, que fortalece los lazos de amistad.
- Los trabajadores prefieren cambiar de trabajo y por lo tanto evitan la formación periódica de nuevas tareas, además de la productividad, por lo que se deben considerar elementos emocionales para una buena organización de la empresa. Las conclusiones que Mayo extrajo de la investigación de Hawthorne fueron los comienzos de la importancia del estilo de gestión como un importante contribuyente a la productividad industrial, las habilidades de comunicación interpersonal, como los incentivos monetarios o el establecimiento de metas, y un enfoque más humano como

medio para cumplir con los objetivos económicos y sociales. requisitos sociales de la organización. (15).

2.2.1. Teoría de la motivación humana de maslow

Uno de los autores más influyentes en el campo de la motivación fue Abraham Maslow, quien situó la importancia del comportamiento humano sobre la base de dos grupos: las necesidades de carencia o necesidades primarias y las necesidades de crecimiento o secundarias. Estas necesidades se ordenan en la pirámide según niveles jerárquicos como necesidades por carencia; básicos e importantes por lo que deben ser satisfechos antes de pasar al siguiente nivel superior.

Estas necesidades se dividen ascendentemente en cuatro niveles:

Necesidades primarias o de deficiencia.

- **Fisiológicos:** Consiste en hambre, sed, comodidad física; son las necesidades instintivas de una persona para sobrevivir. En el trabajo, eran una recompensa física y un consuelo.
- **Seguridad: sentirse seguro;** Protección frente a amenazas, estabilidad o continuidad en el empleo.
- **Necesidades secundarias o de crecimiento.**
- **Pertenencia y amor:** conectarse con otros, ser aceptado; ser amigo de los colegas y tener una buena relación con los gerentes.
- **La estima:** Lograr ser competente para obtener aprobación y reconocimiento.

Llegar a ser competente para obtener aprobación y reconocimiento. Según Maslow, una persona está lista para responder a las necesidades de crecimiento si y solo si las necesidades de deficiencia están satisfechas. Esta teoría es importante porque determinar el nivel de necesidades en la pirámide ayuda a enriquecer su motivación, teniendo en cuenta los factores de satisfacción de esta pirámide de Maslow; como el salario, la comodidad física, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y la responsabilidad nos permiten determinar el nivel de satisfacción de los usuarios internos y así

fortalecer sus necesidades para lograr objetivos comunes en la institución, en este caso los servicios de emergencia.

2.3. Bases Conceptual

2.3.1. Concepto de satisfacción laboral:

Muchinsky, define que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva y emocional y que el amor es la satisfacción laboral de una persona, el disfrute de su trabajo. Locke y Latham lo describen como un estado emocional positivo o cómodo que resulta de la evaluación del desempeño. Peyrou lo describe como una ética de trabajo, pero hace la distinción de que la felicidad se enfoca más en los eventos actuales e incluso pasados, mientras que la ética de trabajo mira más hacia el futuro.

Robbins. La satisfacción laboral como un sentimiento positivo hacia el propio trabajo implica que una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos hacia su trabajo. Zairet define la satisfacción laboral como un factor que determina el desempeño positivo o negativo de los empleados, también es la base del comportamiento de las personas.

Angulo Jose, define la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (16)

2.3.2. dimensiones de satisfacción laboral

Sonia Palma psicóloga peruana propone cuatro dimensiones como componentes de la variable satisfacción laboral

- **Significación de la tarea** Se define como la destreza al trabajo que posee el empleado, en función de las oportunidades y atribuciones que tiene el trabajador en su lugar de labores, como es el sentido del esfuerzo, realizar actividades que aporten a su autorrealización, equidad o aporte material Hackman y Oldham hace referencia al grado en el que la labor en sí misma es un factor importante asociado a la satisfacción laboral y tiene un efecto sustantivo en la vida o trabajos de otras personas. El trabajo posee un valor tanto individual como colectivo para el trabajador, el cual si es bien aceptado

es probable que promueva una respuesta positiva y podrá realizarlo con gusto y obtener resultados esperados para la institución y recibir a cambio la complacencia de los compañeros y superiores Burack , Esto se refuerza con lo señalado por García que cuanto más valor o más sentido tiene para la persona la actividad que realiza, consigue aportar lo mejor de sí misma, liberando su talento, incluido en el trabajo. Urcola, define como de esta manera, logran sentirse plenamente a gusto ya que cumpliendo sus obligaciones profesionales halla en la realización de su trabajo las expectativas buscadas. Medina, a mayor satisfacción laboral implica un mayor compromiso con las tareas.

- **Condiciones de trabajo:** Esta dimensión evalúa la estructura del trabajo en función de la mayor o menor disponibilidad de elementos físicos, materiales y a la disposición de normativas y relación con la autoridad que regulan las actividades laborales. Nieto, Nieto y Jiménez, refiere que es necesario lograr establecer un ambiente laboral sin perjuicio de la salud, ni física, ni psicológica y favorecer a proporcionar los instrumentos necesarios para otorgar un marco de seguridad y bienestar a los trabajadores. De acuerdo a la OMS el crear entornos laborales saludables en los que interaccionen trabajadores y jefes, contribuye al proceso de mejora continua que juega un papel importante para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y que se centra en cuatro indicadores: ambiente psicosocial de trabajo, ambiente físico de trabajo, recursos personales de salud, participación de empresa en la comunidad, podemos observar que unas condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo incrementando la satisfacción dado que facilita las relaciones sociales y la autoestima del trabajador.
- **Reconocimiento personal y/o social:** lo define como una corriente de evaluación de puestos en la que se considera el reconocimiento de resultados o logros para lograr la percepción y evaluación personal de la persona y de otras personas relacionadas con el trabajo (líderes, compañeros, pares, etc.). Medina, 2018 define que el reconocimiento del buen trabajo por parte de otras personas es el reconocimiento de que ellas

aportan, se ha realizado un trabajo importante e interesante, el reconocimiento del trabajo debe ser oportuno y frecuente, según Nelson y Spitzer al reconocer el reconocimiento. por parte de los directores, lo que le da más valor al empleado, hace que el empleador sienta que están aportando y haciendo un buen trabajo, el sentido de involucramiento y conocimiento de lo que sucede en la organización hace que el empleado se sienta mejor con su trabajo.

- **Beneficios económicos:** Hace referencia a la compensación del trabajo en función a aspectos salariales o incentivos económicos como producto del esfuerzo o desempeño en la tarea asignada, es la retribución financiera, por la que cada trabajador recibe en contraprestación por invertir su conocimiento, prestar su dedicación, su esfuerzo, y su vida en la organización. Chiavenato, 2009 refiere que las organizaciones pueden poner énfasis en otorgar otras recompensas a los empleados que logren un mayor rendimiento al llevar a cabo las tareas asignadas (16)

2.3.3. Concepto de síndrome de burnout

Es un síndrome psicológico, como una respuesta al estrés laboral crónico de naturaleza emocional e interpersonal, observado en los profesionales de servicios humanos. (17)

Edelwich y Brodsky. Definen como “una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y motivos vividos por la gente que trabaja en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”. Proponiendo cuatro fases que un individuo con síndrome de burnout padece: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía (17)

El término “síndrome del quemado” es un término difícil de traducir ya que se trata de un término coloquial, el cual no es un agotamiento simple o estar cansado, está relacionado a la actitud del profesional frente a su labor por no manifestar ánimo. Actualmente según diversos estudios este síndrome se manifiesta en su mayoría en trabajadores de la salud, resaltando los licenciados de enfermería (14)

El síndrome de burnout, es un padecimiento de contrastada prevalencia en un entorno como el sanitario, donde se convive con altas dosis de

responsabilidad, contacto directo con las personas, situaciones cercanas a la muerte. Este problema es causa directa del absentismo y es necesaria su prevención. (18)

En la actualidad, el estrés laboral o síndrome de Burnout se ha convertido en una preocupación prioritaria y uno de los problemas de salud a nivel mundial. Afecta a todos los sectores y categorías de trabajadores, siendo el sector de la salud uno de los principales afectados (19)

2.3.4. dimensiones de síndrome de burnout

- **El síndrome de burnout**, Se caracteriza por proponer tres dimensiones según la teoría de Maslach, agotamiento emocional, impersonal o deshumanizante, realización personal con el fin de medir el agotamiento personal en las industrias de servicios humanos.
- **El cansancio o agotamiento emocional**; Es el cansancio y el agotamiento, se manifiesta física y mentalmente, o ambos pueden darse a la vez, se refleja cuando una persona es consciente de la capacidad de seguir cuidando a los pacientes con las mismas ganas y vocación.
- **La despersonalización o deshumanización**; Se refiere a actitudes, sentimientos y reacciones negativas, distantes y deshumanizantes hacia otras personas en su entorno laboral, junto con una mayor agresividad y baja motivación para trabajar. Los profesionales sintieron una clara distancia con su trabajo y compañeros, mostrando enfado, sarcasmo y una actitud hostil.
El abandono de la realización personal. La persona autoevalúa negativamente su propio trabajo, siente que ha perdido el significado y valor que tenía; aparecen sentimientos de fracaso, inadecuación, con la vivencia de insuficiencia personal y baja autoestima profesional, y se aparta de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autoclusión. Es evidenciado, en el ámbito cognitivo, somático y emocional. (20)

2.4. Definición de términos básicos

- **Síndrome Burnout**

El burnout en el trabajo o síndrome de fatiga ha sido declarado factor de riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud por su capacidad de afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso la vida del trabajador.

- **Agotamiento emocional**

Es la excesiva implicación en el trabajo lo que lo hace ineficaz. agotamiento emocional que conduce a una pérdida de motivación y, a menudo, conduce a sentimientos de insuficiencia y fracaso.

- **Realización personal**

Incluso en la antigüedad, algunos filósofos pensaron en el concepto de realización personal. Según Aristóteles, el objetivo de la vida humana es alcanzar la felicidad.

- **Despersonalización o deshumanización**

La despersonalización, a veces manifestada como apatía, es una de las dimensiones que constituyen el burnout y resulta de la falta de recursos mentales y emocionales del sujeto para enfrentar los desafíos que le presenta el medio.

- **Desempeño laboral**

El desempeño laboral es el desempeño del trabajo y el desempeño del trabajo realizado por un empleado en el desempeño de deberes y tareas importantes en las condiciones de trabajo específicas de la actividad requerida por él, que puede usarse para demostrar su idoneidad.

- **Eficiencia**

El término eficiencia proviene del latín eficiencia, que significa la capacidad de confiar en algo o alguien para lograr un resultado. El término también se equipara a menudo con fuerza o acción.

- **Eficacia**

Es la capacidad de lograr un efecto esperado o deseado después de una acción. Este término no debe confundirse con el término eficiencia.

- **Calidad**

La expresión se refiere al hecho de que el objeto o producto tiene la capacidad de satisfacer las necesidades básicas, evidentes o inusuales según los parámetros de las empresas y consumidores, de modo que cumple con los requisitos de calidad del objeto o producto

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Ha

Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0

No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.
- Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.
- Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.
- Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

- **Satisfacción Laboral**

Robbins. refiere que la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el propio trabajo, donde una persona con un alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su labor. (21)

- **Síndrome de Burnout**

El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. (22)

3.2. Operacionalización de variables

2..2. Variables independientes

Síndrome de Burnout

El agotamiento es un estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el estrés, el estrés crónico o la insatisfacción laboral. **Maslach y Jackson, 1981**

Variables dependientes

Satisfacción laboral

Se define como la actitud del empleado hacia su trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que el empleado desarrolla a partir de su trabajo. Las actitudes generalmente se definen por las características actuales del lugar de trabajo, así como por las ideas del trabajador sobre lo que "debería ser". Wright y **Bonett, 2007**

INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL: OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Escala de valor
Síndrome de burnout	<p>Conceptual: es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.</p> <p>Maslach y Jackson, 1981</p> <p>Operacional: Estado de agotamiento emocional, falta de realización y despersonalización en los profesionales.</p>	Agotamiento emocional	Con que frecuencia Ud. Se siente emocionalmente agotado en su trabajo.	1	<p>Escala de valor Rangos de medida de la escala</p> <p>0=Nunca 1=Pocas veces al año O menos 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes o menos 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días.</p> <p>Puntuaciones</p> <p>AE= más de 26. D= más de 9. RP= menos de 34.</p>
			Al final de su jornada de trabajo Ud. Se siente agotado, indique con qué frecuencia	2	
			Siente fatigo, cansancio cuando se levanta por las mañanas pensando en otro día de trabajo, indique con qué frecuencia	3	
			Ud. Piensa como se sientes los pacientes indique la frecuencia	4	
			Producto de su agotamiento trata mal a los pacientes. Indique la frecuencia	5	
			Siente que trabajar todo el día con muchas personas es cansado. Indique la frecuencia	6	
		Despersonalización	Con que frecuencia. Los problemas de los pacientes los trata eficazmente	7	
			Con que frecuencia siento que mi trabajo me está matando.	8	
			Con que frecuencia influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	9	
			<i>Con que frecuencia soy insensible con la gente desde el puesto que ocupo.</i>	10	
			Con que frecuencia me preocupa que este trabajo me endurezca emocionalmente	11	
		Realización personal	Con que frecuencia me siento muy activo	12	
			Con que frecuencia me siento muy frustrado en mi trabajo	13	
			Con que frecuencia creo que estoy trabajando demasiado	14	
			Con que frecuencia no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes	15	
			Con que frecuencia trabajar directamente con personas me produce estrés.	16	
			Con que frecuencia puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	17	
			Con que frecuencia me siento estimulado luego de trabajar con mis pacientes.	18	
			Con que frecuencia me siento que he conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.	19	
			Con que frecuencia me siento acabado.	20	

			Con que frecuencia trato los problemas emocionales de mi trabajo con mucha calma.	21	
			Con que frecuencia siento que los pacientes me culpan por sus problemas	22	
Satisfacción laboral	<p>Conceptual: Se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.</p> <p>Wright y Bonett, 2007</p> <p>Operacional:</p>	Significación de la tarea	El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral	1	<p>NIVELES Y RANGOS</p> <p>ITEMS positivo: 1 = TD: Totalmente desacuerdo 2 = D: Desacuerdo 3 = I: Indeciso 4 = A: De acuerdo 5 = TA: Totalmente de acuerdo</p> <p>Ítems negativos</p> <p>1 = TD: Totalmente desacuerdo 2 = D: Desacuerdo 3 = I: Indeciso 4 = A: De acuerdo 5 = TA: Totalmente de acuerdo</p> <p>Puntuación por cada categoría de ítems Muy satisfecho: 117 o más puntos. Satisfecho: 113 - 116 puntos. Promedio: 89 – 102 puntos. Insatisfecho: 75 – 88 puntos. Muy insatisfecho: 74 o menos puntos</p>
			Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	2	
			Me siento mal con lo que hago	3	
			Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	
			Me siento realmente útil con la labor que realizo.	5	
			El horario de trabajo me resulta incómodo	6	
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	7	
			Mi trabajo me aburre.	8	
			Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente.	9	
			Me gusta el trabajo que realizo.	10	
			No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	11	
		Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo	12		
		Condiciones de trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores	13	
			El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	14	
			Me agrada trabajar con mis compañeros	15	
			El ambiente donde trabajo es confortable	16	
			La solidaridad es una característica del grupo de trabajo.	17	
			Las relaciones con mis superiores son cordiales.	18	
			Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico	19	
			Siento que me están explotando en mi trabajo	20	
		Reconocimiento personal y/o social	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	21	
			Me disgusta mi horario de trabajo.	22	
			Mis jefes son comprensivos	23	
			Siento que recibo mal trato por parte de la empresa	24	
			Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	25	
			Disfruto la labor que realizo en mi trabajo.	26	

			No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	27	
			Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	28	
			Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización.	29	
			Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo	30	
			La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable	31	
		Beneficios económicos	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	32	
			Siento que el sueldo que recibo es aceptable	33	
			Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	34	
			Siento que el sueldo que recibo es aceptable	35	

IV. DISEÑO METODOLOGICO

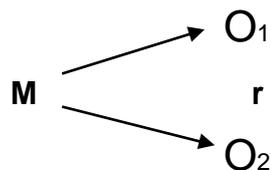
4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo **descriptivo prospectivo** por que se realizan para adquirir nuevos conocimientos y está dirigida hacia un objetivo practico específico (23), de enfoque **cuantitativo** porque se dedica a recoger, procesar y analizar los resultados en datos numéricos sobre variables previamente determinadas. (24) de corte **transversal** porque aplicara los instrumentos en un solo momento y espacio determinado. (25) y a nivel correlacional porque de a partir de describir cada variable nos permitirá establecer las relacione o coincidencias entre las dos variables. (26).

4.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio es correlacional descriptivo por que se realiza sin manipular deliberadamente variables. es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es conservar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural para después analízalo. (27)



Donde:

- M** = muestra
- O₁** = variable independiente
- O₂** = variable dependiente
- r** = relacion entre las variables.

4.2. Método de investigación

La investigación es hipotético deductivo porque es un procedimiento que toma unas observaciones en calidad de hipótesis y comprueba tales hipótesis, deduciendo de ellas, en un conjunto con otros conocimientos que ya poseemos, conclusiones que confrontamos con los hechos. (28)

4.3. Población y muestra

Estuvo conformado por 30 enfermeros del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas – 2022, considerándose la totalidad para el estudio como población muestral por ser pequeña.

Unidad de análisis: cada enfermero que labora en el servicio de emergencia del sub regional de Andahuaylas.

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de emergencia del Hospital sub regional de Andahuaylas -2022 y cumplan función asistencial.

Criterios de exclusión:

Profesionales de enfermería que no se encuentran laborando por motivo de horario, licencias y vacaciones.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Lugar de estudio

El lugar o contexto del estudio fue en el servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas – 2022.

Periodo de estudio

Durante el primer semestre del 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Se discutió en detalle la encuesta como técnica y el cuestionario de opción múltiple como medida como medio de recopilación de información.

- **Instrumento 01: Síndrome de burnout**

El cuestionario de Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory), este instrumento fue revisado por Seisdedos en 1997 y con validez en 8 países latinoamericanos incluido el Perú por Moreno en 2015. En nuestro país se ha utilizado este instrumento en su versión validada en español en varios trabajos de investigación. El instrumento, consta de 22 ítems y su objetivo es medir las 3 dimensiones del síndrome de burnout: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. El tiempo de aplicación estimado para este instrumento es de 15 minutos. En cuanto a sus escalas de respuesta: -Todos los días = 6. -Pocas veces a la semana = 5. -Una vez a la semana = 4 -Pocas veces al mes = 3. -Una vez al mes o menos = 2. -Pocas veces al año o menos = 1. -Nunca = 0 En cuanto a la confiabilidad: Valor del alfa de cronbach = 0,962 (12).⁴³ Las preguntas referentes al cansancio emocional, son la 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. La puntuación máxima es de 54 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor es el cansancio emocional. Las preguntas referentes a la despersonalización son la 5, 10, 11, 15, 22. La puntuación máxima es de 30 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor es la despersonalización. Las preguntas referentes a la realización personal en el trabajo son la 4, 7, 9,12, 17, 18, 19, 21. La puntuación máxima es de 48 puntos. Cuánto más alta sea la puntuación, mayor será la realización personal en el trabajo. A diferencia de los dos apartados anteriores, cuánto más alta sea la puntuación, menor será la incidencia del síndrome de burnout. (29)

SINDROME DE BURNOUT TOTAL	Baja	0 a 43
	Media	44 a 87
	Alta	88 a 132

Validez: La validez del instrumento Maslach y Jackson (Maslach y Jackson) según diversos estudios obtuvieron correlaciones significativas entre diversas escalas conductuales del MBI. Respecto al cuestionario S20/23 presenta un nivel de fiabilidad y validez que puede considerarse apreciable permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores, con significancia de 0.05. (30)

Confiabilidad: Se realizó una prueba piloto de ambos instrumentos, aplicada a 30 enfermeras que laboran en el servicio de urgencias del Hospital Nacional Cayetano Heredia; Obtención de Alfa de Cronbach 0.773 para satisfacción laboral y Alfa de Cronbach 0.753 para síndrome de burnout; ambos estaban convencidos.

- **Instrumento 2: satisfacción laboral**

El instrumento de evaluación para la presente investigación se utilizó, el cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Sonia Palma Carrillo, su procedencia es Lima –Perú, fue creado en el año de 1999, el coeficiente Alfa de Cronbach, permitió estimar la confiabilidad, siendo de 0.79, con una validez de constructo y validez concurrente, siendo de 0.05, la finalidad del cuestionario es medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: significación de la tarea (1, 2, 3, 4,5,6,7,8,9,10,11,12), condición de trabajo (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,20,21,22),reconocimiento/social (23, 24, 25, 26, 27, 28, 28, 29, 30,31), beneficios económicos (32, 33, 34,35), su aplicación es de manera individual y colectiva, sólo para personas mayores de 18 años de edad, su tiempo de duración es de 20 minutos, su aplicación es en el ámbito laboral, los materiales que se utilizan para desarrollar este instrumentos son el manual, ejemplar, plantilla, hoja de respuesta opcional, el tipo de respuestas son polictómica. (31)

4.6. Análisis y procesamiento de datos

En este trabajo de investigación se utilizan los siguientes métodos de procesamiento y presentación de datos. Se utilizó SPSS v25 para el procesamiento y la presentación de datos, se utilizó estadística descriptiva para la prueba de hipótesis y estadística inferencial, y se utilizó la prueba Rho Spearman para la prueba de hipótesis estadística.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Los resultados obtenidos en base a los objetivos se puede determinar el análisis de las variables que contribuyen a la investigación, mediante las tablas cruzadas haciendo el uso del SPSS v25, los mismos que se detallan a continuación.

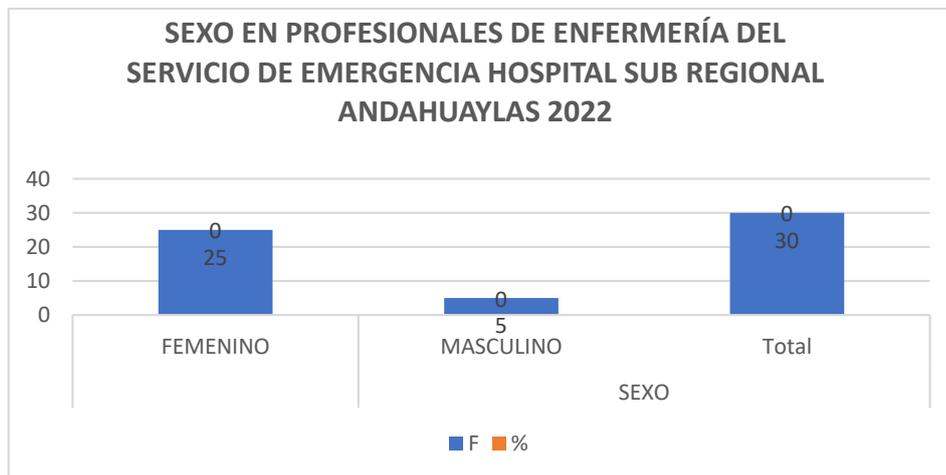
TABLA N° 5.1.1

SEXO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS

		F	%
SEXO	FEMENINO	25	83,3
	MASCULINO	5	16,7
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral del Hospital Sub regional de Andahuaylas 2022.

GRÁFICO N°5.1.1



Interpretación: Según la tabla 5.1.1 Se observa que del total de encuestados el 83.3%(25) son femeninos, mientras el 16.7% son masculino en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

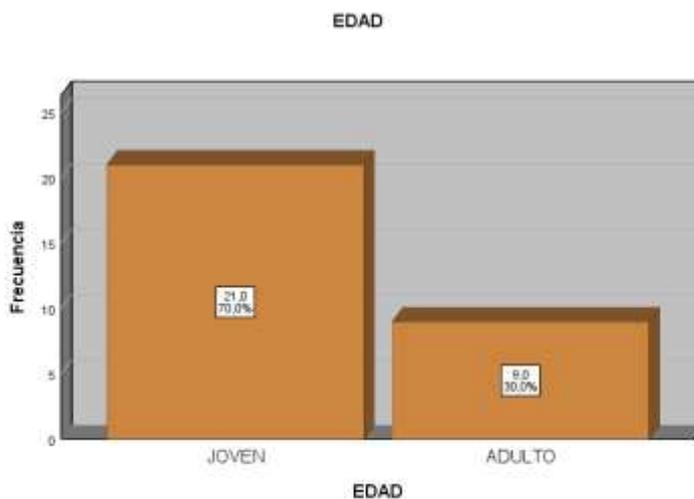
TABLA N° 5.1.2

EDAD EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022.

		F	%
EDAD	JOVEN	21	70,0
	ADULTO	9	30,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.

GRÁFICO N° 5.1.2



Interpretación: en la tabla 5.1.2. Se observa que del total de encuestados el 70%(21) son jóvenes, mientras el 30% (9) son adultos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022

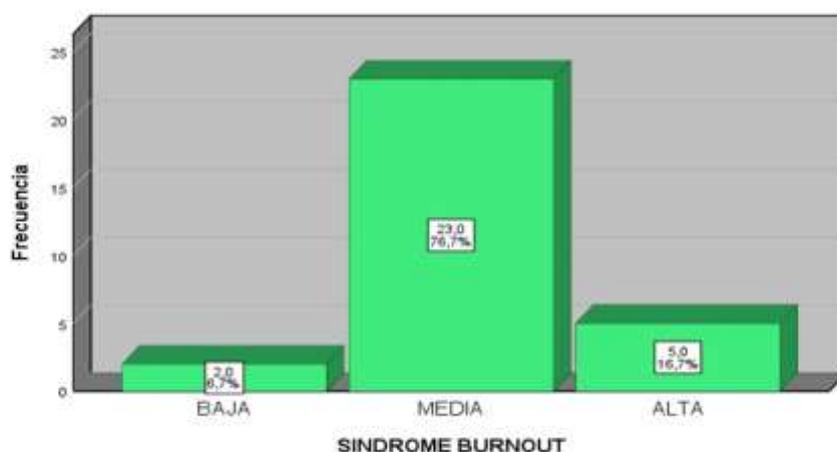
TABLA N° 5.1.3

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022.

	F	%
BAJA	2	6,7
SINDROME DE MEDIA	23	76,7
BURNOUT ALTA	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.

GRÁFICO N° 5.1.3



Interpretación: en la tabla 5.1.3 se observa que el 76.7% de profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, presenta un síndrome de burnout media, mientras el 16.7% presenta una alta síndrome de burnout y el 6.7% presenta una baja síndrome de burnout. Por lo tanto, se deduce que el mayor porcentaje de los profesionales padecen muestran un síndrome de burnout media.

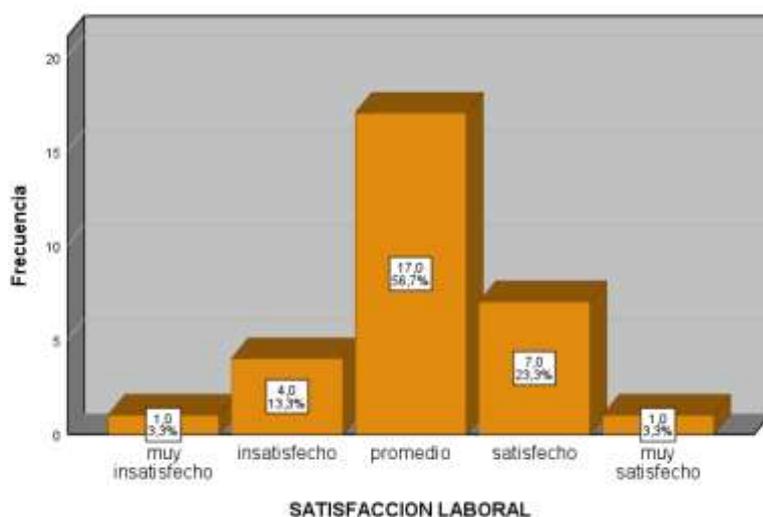
TABLA N° 5.1.4

SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022

		F	%
SATISFACCION LABORAL	muy insatisfecho	1	3,3
	insatisfecho	4	13,3
	promedio	17	56,7
	satisfecho	7	23,3
	muy satisfecho	1	3,3
Total		30	100,0

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.

GRAFICO 5.1.4



Interpretación: en la tabla 5.1.4 se observa que el 56.7% de profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, presentan satisfacción laboral promedio, el 23.3% se presentan satisfechos, el 13.3% se presentan insatisfechos y el 3.3% siendo muy insatisfechos y muy satisfechos. se deduce que el mayor porcentaje de los profesionales muestran satisfacción laboral promedio.

5.2. Resultados inferenciales

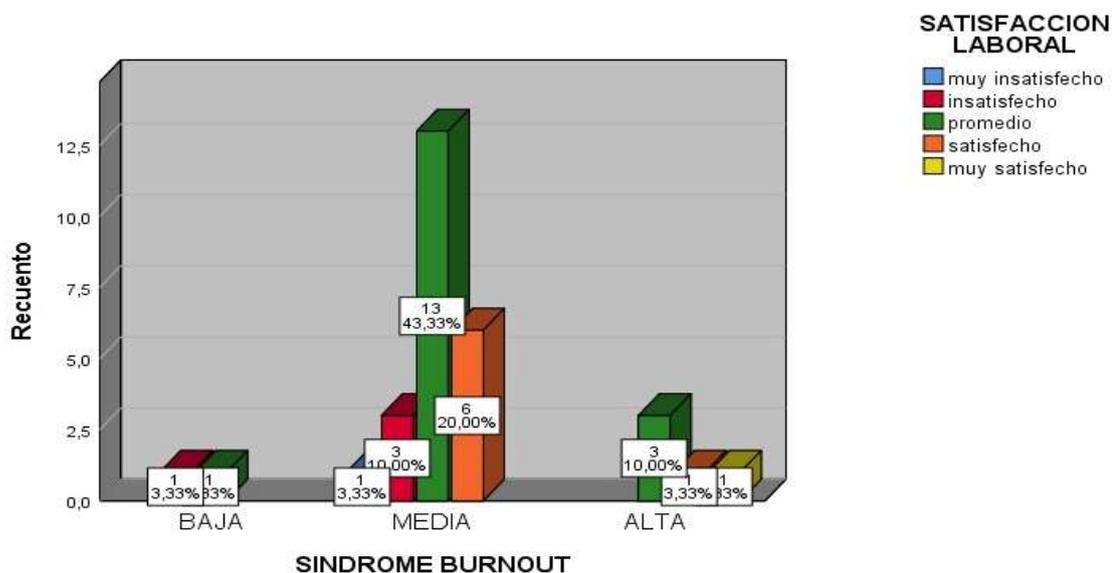
TABLA 5.2.1

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022

			SATISFACCION LABORAL					
			muy insatisfecho	insatisfecho	promedio	satisfecho	muy satisfecho	Total
SINDROME DE BURNOUT	BAJA	Recuento	0	1	1	0	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	6,7%
SINDROME DE BURNOUT	MEDIO	Recuento	1	3	13	6	0	23
		% del total	3,3%	10,0%	43,3%	20,0%	0,0%	76,7%
	ALTA	Recuento	0	0	3	1	1	5
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	3,3%	3,3%	16,7%
Total	Recuento		1	4	17	7	1	30
	% del total		3,3%	13,3%	56,7%	23,3%	3,3%	100,0%

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.

GRÁFICO 5.2.1



Interpretación: en la tabla 5.2.1 se observa que el 43.3% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, presentan un síndrome de burnout media y satisfacción laboral promedio, el 20% se encuentra satisfecho, el 10% insatisfecho, el 10% presentan un síndrome de burnout alta, mientras el 3.3% presentan un síndrome de burnout baja y satisfacción laboral muy insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

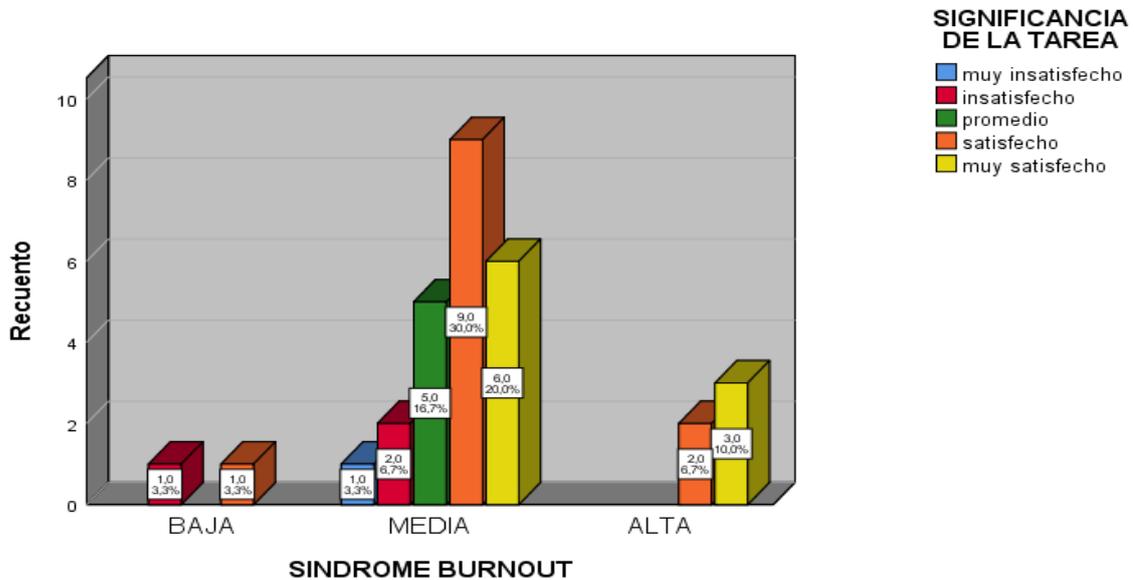
TABLA 5.2.2

SÍNDROME DE BURNOUT Y SIGNIFICANCIA DE LA TAREA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022

			SIGNIFICANCIA DE LA TAREA					
			muy insatisfec		promedio	muy satisfecho		Total
			ho	insatisfecho		satisfecho	satisfecho	
SINDROME BURNOUT	BAJA	Recuento	0	1	0	1	0	2
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	6,7%
	MEDIA	Recuento	1	2	5	9	6	23
		% del total	3,3%	6,7%	16,7%	30,0%	20,0%	76,7%
	ALTA	Recuento	0	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	10,0%	16,7%
Total		Recuento	1	3	5	12	9	30
		% del total	3,3%	10,0%	16,7%	40,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022

GRÁFICO 5.2.2



Interpretación: en la tabla 5.2.2 se observa que el 30% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión significancia de la tarea satisfecho; por otro lado, el 20% se presentan muy satisfechos y el 16.7% se presentan como promedio, mientras el 6.7% presentan insatisfacción, el 3.3% se presentan muy insatisfechos de la dimensión significancia de la tarea.

el síndrome de burnout es alta y la dimensión significancia de la tarea es satisfecho en un 6.7% y muy satisfecho en 10% finalmente el síndrome de burnout es baja y la dimensión significancia de la tarea es Insatisfecho y satisfecho en un 3.3%

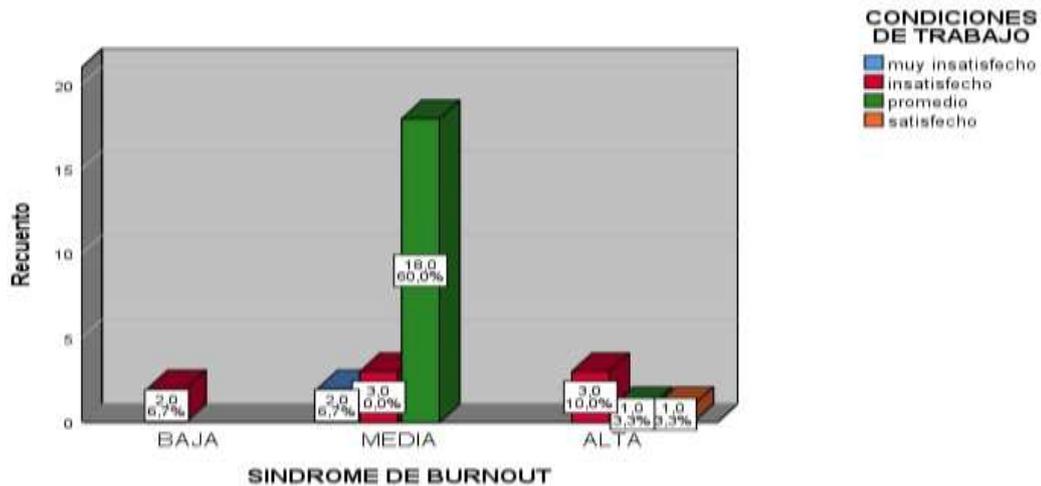
TABLA 5.2.3

SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022

			CONDICIONES DE TRABAJO				
			muy insatisfecho	insatisfecho	promedio	satisfecho	Total
SÍNDROME DE BURNOUT	BAJA	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	MEDIA	Recuento	2	3	18	0	23
		% del total	6,7%	10,0%	60,0%	0,0%	76,7%
	ALTA	Recuento	0	3	1	1	5
		% del total	0,0%	10,0%	3,3%	3,3%	16,7%
Total		Recuento	2	8	19	1	30
		% del total	6,7%	26,7%	63,3%	3,3%	100,0%

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022

GRAFICO 5.2.3



Interpretación: en la tabla 5.2.3 se observa que el 60% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión condiciones de trabajo es promedio, el 6.7% se presentan muy insatisfechos, el 3% insatisfechos de la dimensión condiciones de trabajo.

El síndrome de burnout es alta y la dimensión condiciones de trabajo es insatisfecho en un 10% y promedio en un 3.3% y satisfecho en 3.3%.

El síndrome de burnout es baja y la dimensión condiciones de trabajo es insatisfecho en un 6.7%

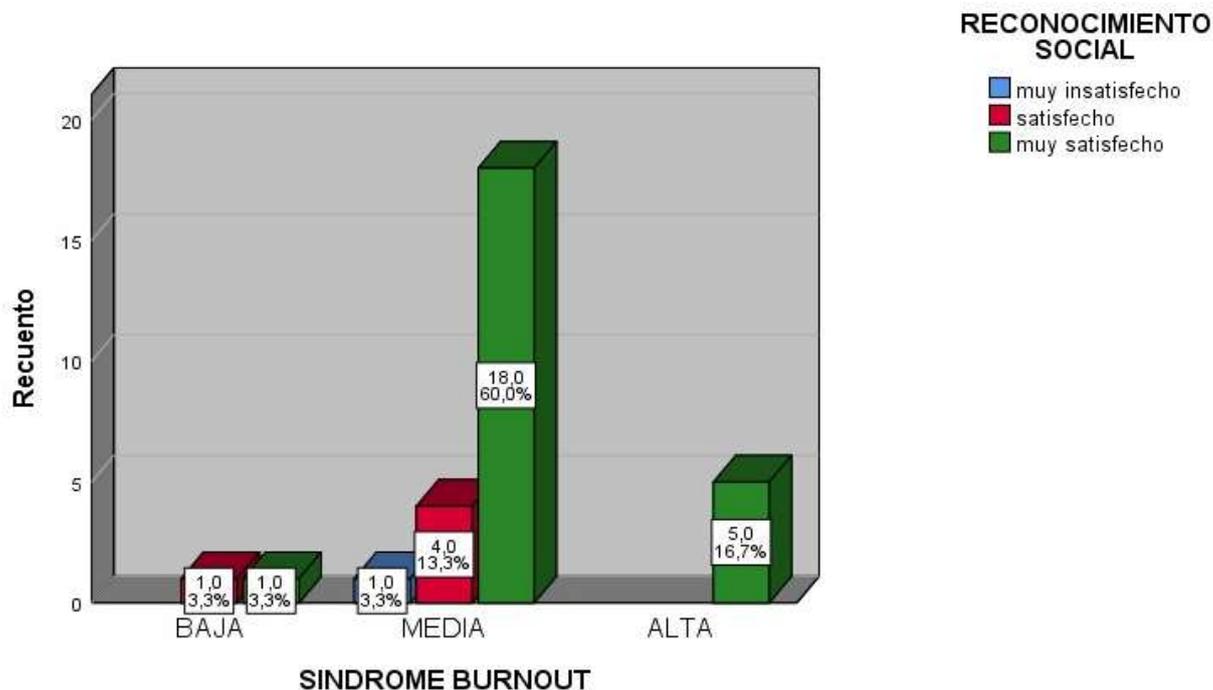
TABLA 5.2.4

SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022

			RECONOCIMIENTO SOCIAL			
			muy			
			insatisfecho	satisfecho	muy satisfecho	Total
Condiciones de Trabajo	BAJA	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
	MEDIA	Recuento	1	4	18	23
		% del total	3,3%	13,3%	60,0%	76,7%
	ALTA	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
Total	Recuento	1	5	24	30	
	% del total	3,3%	16,7%	80,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.

GRAFICO 5.2.4



Interpretación: en la tabla 5.2.4 se observa que el 60% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión reconocimiento social es muy satisfecho, el 13.3% están satisfechos y el 3.35 están muy insatisfechos.

El síndrome de burnout es alta y la dimensión reconocimiento social es muy satisfecho en 16.7%

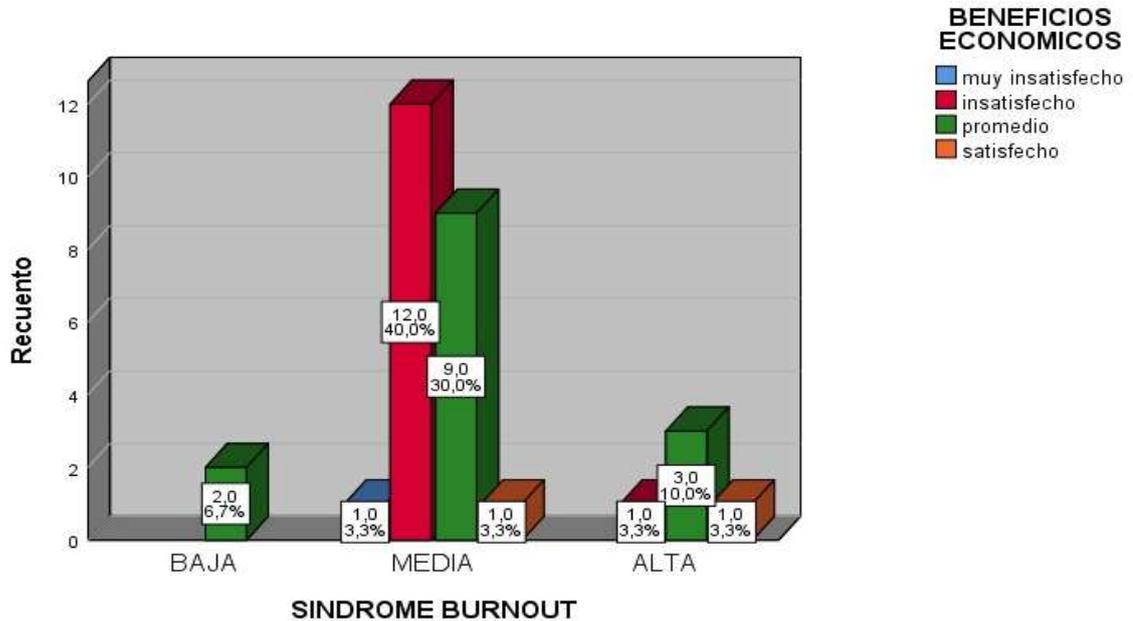
El síndrome de burnout es baja y la dimensión reconocimiento social es satisfecho y muy satisfecho en 3.3%

TABAL 5.2.5**SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022**

			BENEFICIOS ECONOMICOS				Total
			muy insatisfecho	insatisfecho	promedio	satisfecho	
SINDROME DE BURNOUT	BAJA	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	MEDIA	Recuento	1	12	9	1	23
		% del total	3,3%	40,0%	30,0%	3,3%	76,7%
	ALTA	Recuento	0	1	3	1	5
		% del total	0,0%	3,3%	10,0%	3,3%	16,7%
Total	Recuento	1	13	14	2	30	
	% del total	3,3%	43,3%	46,7%	6,7%	100,0%	

Fuente: Encuesta de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Hospital Subregional de Andahuaylas 2022

GRAFICO 5.2.5



Interpretación: en la tabla 5.2.5 se observa que el 40% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión beneficios económico es insatisfecho, el 30% están en promedio y 3.3% se presentan muy insatisfechos de la dimensión beneficios económicos

El síndrome de burnout es alta y la dimensión beneficios económicos es promedio en un 10%, es satisfecho e insatisfecho en un 3.3%.

El síndrome de burnout es baja y la dimensión beneficios económicos es promedio en un 6.7%

Confiabilidad del Instrumentos:

En el presente estudio de investigación la confiabilidad de un instrumento que fue aplicado, se manifiesta con estabilidad en los datos recolectados y un nulo riesgo de variación entre los diversos momentos de aplicación y la diversidad de personas evaluadas.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

	Alfa de Conbrach	N de elementos
SINDROME BURNOUT	,756	22
SATSIFACCION LABORAL	,852	35

Los valores obtenidos son de 0,756 para la variable síndrome de burnout, resultado que nos revela que es buena la confiabilidad, de la misma manera en relación a la variable satisfacción laboral el valor obtenido es de 0,852 que significa que el instrumento utilizado para esta variable tiene una confiabilidad de alta, de acuerdo a los valores obtenidos se establece que ambos instrumentos son aceptables.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad realizado mediante el Shapiro-Wilk es aplicable cuando se analizan muestras compuestas por menos de 50 elementos, coteja y confronta la función de distribución acumulada. Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula con lo que se determina que la muestra no sigue una distribución normal

PRUEBA DE NORMALIDAD

		Pruebas de normalidad^{a,c}					
		Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	SLR	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RSB	insatisfecho	,441	4	.	,630	4	,001
	promedio	,419	17	,000	,659	17	,000
	satisfecho	,504	7	,000	,453	7	,000

Las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral tienen un valor

menor a 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la población no tiene distribución normal, por lo que en base a este resultado se tiene que usar en las pruebas inferenciales procesos estadísticos que sean no paramétricos para establecer la relación de las variables y la prueba de hipótesis.

5.3. Contratación y demostración de la hipótesis con resultados

Aquí los resultados inferenciales de los datos encontrados de los 30 encuestados, la misma que se detalló a continuación presentando la prueba de hipótesis teniendo:

Regla de decisión:

Si p-valor es menor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor es mayor de 0.05, entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico 5% (p-valor = 0.05)

Ha

Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0

No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022

TABLA 5.3.1

PRUEBA DE ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL

			SINDROME	
			BURNOUT	SATISFACCION
Rho de Spearman	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,430*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	30	30
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	,430*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	30	30

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

Fuente: elaboración prop

En la tabla 5.3.1 Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,430*se observa que existe una correlación positivo débil entre la variable síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Con un p-valor=0.018<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces de evidencia que existe influencia significativa débil del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022

Hipótesis Especifica 1

H1 Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0 No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

TABLA 5.3.2

PRUEBA DE ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y SIGNIFICANCIA DE LA TAREA

			SINDROME BURNOUT	SIGNIFICANCIA DE LA TAREA
Rho de Spearman	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,417*
		Sig. (bilateral)	.	,022
	N	30	30	
	SIGNIFICANCIA DE LA TAREA	Coeficiente de correlación	,417*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	30	30

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

En la tabla 5.3.2 Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,417* se observa que existe una correlación positivo débil entre la variable síndrome de burnout y la dimensión significación de la tarea

Con un p-valor=0.022<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces de evidencia que Existe influencia significativa del síndrome de burnout y la dimensión significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

hipótesis específica 2

H1 Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0 no Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

TABLA 5.3.3

PRUEBA DE ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y CONDICIONES DE TRABAJO.

			SINDROME BURNOUT T	CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	SINDROME	Coeficiente de correlación	1,000	,315
	BURNOUT	Sig. (bilateral)	.	,090
		N	30	30
SIGNIFICANCIA DE LA TAREA		Coeficiente de correlación	,315	1,000
		Sig. (bilateral)	,090	.
		N	30	30

En la tabla 5.3.3. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,315*se observa que existe una correlación positivo débil entre la variable síndrome de burnout y la dimensión condiciones de trabajo

Con un p-valor=0.022<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces de evidencia que Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

hipótesis específica 3

H1 Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0 no Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

TABLA 5.3.4
PRUEBA DE ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y
RECONOCIMIENTO SOCIAL

			SINDROME BURNOUT T	RECONOCIMIE NTO/SOCIAL
Rho de Spearman	SINDROME BURNOUT	Coeficiente de correlación	1,000	,459*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	30	30
	RECONOCIMIENTO/SOCI AL	Coeficiente de correlación	,459*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	30	30

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

En la tabla 5.3.4 Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,459* se observa que existe una correlación positivo débil entre la variable síndrome de burnout y la dimensión reconocimiento social

Con un p-valor=0.011<=0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces de evidencia Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado con reconocimiento social en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

hipótesis específica 4

H1 Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

H0 no Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

TABLA 5.3.5
PRUEBA DE ASOCIACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y
BENEFICIOS ECONOMICOS

			SINDROME BURNOUT T	BENEFICIOS ECONOMICO
Rho de Spearman	SINDROME	Coeficiente de correlación	1,000	,113
	BURNOUT	Sig. (bilateral)	.	,554
		N	30	30
	BENEFICIOS	Coeficiente de correlación	,113	1,000
	ECONOMICO	Sig. (bilateral)	,554	.
		N	30	30

En la tabla 5.3.5. Según los datos obtenidos en la prueba Correlación de Spearman ,113* se observa que existe una correlación positivo débil entre la variable síndrome de burnout y la dimensión beneficios económicos

Con un p-valor=0.0554. mayor a 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, entonces de evidencia no existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.

5.4. Contratación de los resultados con otro estudios similares

De los datos que se muestran en la tabla 5.2.1. se observa que el 43.3% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, presentan un síndrome de burnout media y satisfacción laboral promedio, el 20% se encuentra satisfecho, el 10% insatisfecho, el 10% presentan un síndrome de burnout alta, mientras el 3.3% presentan un síndrome de burnout baja y satisfacción laboral muy insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

Similar estudio es el que realizó GRISALES ROMERO Hugo, MUÑOZ Yudi, OSORIO Diana, ROBLES Elena. "SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE REFERENCIA IBAGUÉ, COLOMBIA, 2014" - Enero 2016. Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome de burnout (SB) en personal de enfermería de un hospital de referencia de una ciudad colombiana y su relación con variables demográficas. Materiales y Métodos: Se realizó un estudio transversal con una muestra aleatoria y representativa de 17 enfermeras, estratificadas según profesionales o auxiliares de enfermería, en un hospital de referencia de la ciudad de Ibagué, Colombia. Se utilizó la escala MBI (Maslach Burnout Inventory) validada en Colombia. También se utilizaron pruebas independientes para la diferencia de medias y el análisis de varianza de una vía. En el análisis multivariante se construyó un modelo de regresión logística binaria explicativa, midiendo la asociación con OR junto con su correspondiente intervalo de confianza del 95%. RESULTADOS: La tasa de burnout fue del 20,1% (IC 95%: 13,9 26,) y el 52,3% también presentaba riesgo para esta enfermedad. Los profesionales de enfermería con relación temporal o temporal, los que trabajan en los departamentos administrativos / oncológicos / camilleros / esterilización, los hombres, y los que refieren tener más de un contrato, son los que dan indicadores de mayor índice de burnout con un 20,1%. En el análisis multivariante, los factores comunes que pueden tener un mayor impacto en la presencia de Burnout son el número de hijos y el hecho de que sean hombres. Conclusión: En comparación con otros 22 estudios, este estudio mostró una mayor incidencia de síndrome de Burnout en el hospital de referencia.

De los datos de la tabla 5.2.2. se observa que el 30% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión significancia de la tarea satisfecho; por otro lado, el 20% se presentan muy satisfechos y el 16.7% se presentan como promedio, mientras el 6.7% presentan insatisfacción, el 3.3% se presentan muy insatisfechos de la dimensión

significancia de la tarea. el síndrome de burnout es alta y la dimensión significancia de la tarea es satisfecho en un 6.7% y muy satisfecho en 10% finalmente el síndrome de burnout es baja y la dimensión significancia de la tarea es Insatisfecho y satisfecho en un 3.3%

Por otro lado OLIVA SEGURA, Gerardo Jesús "SÍNDROME DE BURNOUT Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA - LIMA 2017" - Lima, Perú 2018. Objetivos: Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la resiliencia. Metodología: Estudio observacional, cuantitativo, analítico y transversal. El síndrome de Burnout se midió mediante el Inventario de Burnout (Maslach, C. y Jackson, S., 1986, ajustado en Perú por Llaja, Sarriá y García, 2007) y la resiliencia con una escala de capacidad de resiliencia (Wagnid y Young, 1993, ajustado por Perú por Nouvelle, 2002). Resultados: Participaron 99 médicos del Hospital María Auxiliadora de Lima, 27 con edades entre 22 y 71 años. El 66% son hombres, repartidos en un 29% de médicos, un 3% de médicos internos y un 28% de otros profesionales (licenciados en enfermería y partería). Se encontró asociación estadísticamente significativa entre Burnout y resiliencia ($\chi^2 = 19.576$; $p < 0,001$), del total de participantes con Síndrome de Burnout, el 7% tuvo un grado de recuperación moderado, el 26,2% recuperación alta y el restante 26,2 recuperación baja. Existe un vínculo entre el agotamiento emocional, el crecimiento personal y la resiliencia; y no hubo vínculo entre la despersonalización y la resiliencia. CONCLUSIONES: Se cree que los niveles de agotamiento y resiliencia en nuestro estudio están estrechamente relacionados, por lo que se sugiere investigación futura para reforzar estos hallazgos. Recomendaciones para iniciar programas estratégicos de salud mental para trabajadores de la salud.

De los datos de la tabla 5.2.3. se observa que el 60% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión condiciones de trabajo es promedio, el 6.7% se presentan muy insatisfechos, el 3%

insatisfechos de la dimensión condiciones de trabajo. El síndrome de burnout es alta y la dimensión condiciones de trabajo es insatisfecho en un 10% y promedio en un 3.3% y satisfecho en 3.3%. El síndrome de burnout es baja y la dimensión condiciones de trabajo es insatisfecho en un 6.7%

A si mismo ORTEGA TORRES, Moisés "PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA" - Lima, Perú 2015. Objetivos: Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en médicos internos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 201 . Diseño: Estudio descriptivo. Lugar: Hospital Nacional TGM Loayza. Participantes: Médicos internos que laboraron en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 201 . Intervención: Aplicar una encuesta consistente en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y las características de los participantes como género y edad. Resultados: De los 87 encuestados, el 9, 3% eran hombres y el 50,57% mujeres. La edad media fue de $26 \pm 2,28$ años. El 8,28% padecía desgaste mental, el 56,32% muy personalizado y el 8,05% realización personal. Conclusión: La frecuencia de burnout según los criterios definidos por Maslach fue 28 11, 9%. El tamaño más afectado es la despersonalización, se encontró que el 71,62% tiene un nivel alto

De los datos de la tabla 5.2.4. se observa que el 60% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión reconocimiento social es muy satisfecho, el 13.3% están satisfechos y el 3.35 están muy insatisfechos. El síndrome de burnout es alta y la dimensión reconocimiento social es muy satisfecho en 16.7% El síndrome de burnout es baja y la dimensión reconocimiento social es satisfecho y muy satisfecho en 3.3%

Similar estudio **de Flores, IK (2018)** es un estudio realizado en Lima con el **Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción

laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HNDAC, Callao 2018. **Metodología:** Estudio cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo, transversal. **Población** conformada por licenciadas de enfermería que trabajan en el área de emergencia en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, aquella muestra se realizó con 34 profesionales, aplicando el cuestionario de maslach burnout y escala de satisfacción laboral 20/23. **Resultados:** La edad promedio fue de 40,18 años, predominando las damas (88.2%), respecto a la situación laboral en su mayoría son fijos (82.4%), según el tipo de horario la mayoría tiene turnos rotativos (82.4%). La población mayor fue profesionales asistenciales (94.1%). Así mismo se muestra un 17.6% de relación en el nivel bajo respecto al nivel de síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral, un 5.9% relacionado al nivel medio. Se realizó la correlación de Kendall, teniendo como resultado un p-valor de 0.047, por lo cual existe relación entre ambas variables. **Conclusión:** Podemos deducir del estudio que a un nivel de significancia del 5%, existiendo correlación, obteniendo en la variable Burnout un alto porcentaje de acuerdo a los ítems agotamiento emocional (50.0%) y despersonalización (55.9%). Respecto a satisfacción laboral la escala evaluó nivel bajo de satisfacción laboral (70.6%).

De los datos de la tabla 5.2.5 se observa que el 40% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022, perciben un síndrome de burnout media y la dimensión beneficios económico es insatisfecho, el 30% están en promedio y 3.3% se presentan muy insatisfechos de la dimensión beneficios económicos El síndrome de burnout es alta y la dimensión beneficios económicos es promedio en un 10%, es satisfecho e insatisfecho en un 3.3%. El síndrome de burnout es baja y la dimensión beneficios económicos es promedio en un 6.7%

Por otro lado RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sonia Mary Anne “SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ 2017”, LIMA PERÚ Objetivo: Determinación de la gravedad del síndrome de burnout en el enfermero del servicio de urgencias del hospital Carlos Lanfranco La

Hoz. Metodología: estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y diseño observacional. Se trabajó con un equipo de 60 Profesionales de Enfermería que aplicaron un cuestionario de 22 ítems. RESULTADOS: Se observó que el 6,6% (28) de los encuestados presentaban un grado moderado de síndrome de burnout, mientras que el 26,7. El % (16) de los encuestados presenta niveles altos y bajos de este síndrome. Los datos fueron analizados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS. Pregunta 23 y programa Excel 2013 Conclusión: Los profesionales de la salud entrevistados en el hospital Lanfranco La Hoz padecían principalmente síndrome de burnout, con altos niveles de estrés.

CONCLUSIONES

1. En esta tesis se Determinó de manera significativa la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.
2. Existe la relación significativa del síndrome de burnout en la significación de la terea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
3. Existe influencia significativa del síndrome de burnout relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
4. Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.
5. Se determina que no existe influencia significativa la influencia del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar las estrategias para la satisfacción laboral en profesionales de enfermería dado que el estudio muestra una $p\text{-valor}=0.000\leq 0.05$, en la cual se rechaza la hipótesis nula No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.
2. Se debe diseñar, desarrollar, validar e implementar un programa de afrontamiento del estrés para mejorar la comunicación efectiva entre los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias del Hospital Subregional de Andahuaylas 2022.
3. Proporcionar psicoterapia a los trabajadores de la salud, como la psicoterapia, que es el tratamiento primario para los trastornos de adaptación con el objetivo de controlar los síntomas para aliviarlos o hacerlos desaparecer.
4. Asesorarse en técnicas de crecimiento personal, es decir, cuando podemos sentirnos felices, contentos y realizados con lo que somos y tenemos en la vida, a nivel profesional, en nuestras relaciones interpersonales y en nuestra vida personal como trabajadores de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cruz SPdl. Estres laboral, burnout, satisfaccion, afrontamiento ,y salud general del personal sanitaria de urgencias. tesis pre grado. Madrid : universidad de cordoba , Enfermeria; 2019.
2. Agüero E. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico Por Imagen. Valencia, Carabobo. tesis pregrado. valencia: Universidad de Caraboro, Enfermeria; 2016.
3. Sánchez-Jiménez B. FRM. Factores relacionados a la presencia del síndrome de burnout en una muestra de enfermeras del sector salud, ciudad de mexico. Salud Pública y Nutrición. 2018 Setiembre; VII(3).
4. Flores Huacaychuco IK. "Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en. tesis pre grado. Lima: univerdad cesar vallejo, enfermeria ; 2018.
5. alacuna Ec. síndrome de bunout y satisfaccion laboral en el personal de enfermeria de los servicios de atencion de urgencias. Tesis de segunda especialidad. Tacna: Universidad nacional Jorge Basadre grohmann, Enfermeria ; 2019.
6. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. horizmed. 2019 junio; XIX(4).
7. Cajo MEC. SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE. Epistemia. 2020 junio; IV(1).
8. Rimachi MFD. Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA. lima: univesidad posgrado cesar vallejo, ciencias medicas; 2018.

9. Puli Avila LJ. PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA UNIDAD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GENERAL SAN FRANCISCO IESS EN QUITO, DURANTE LA CONTINGENCIA VIRAL POR EL SARS-CoV-2 (COVID 19). MARZO - SEPTIEMBRE 2020. Trabajo de tesis. Quito: universidad internacional SEK SER MEJORES, Quito; 2021.
10. Cruz SPDL. , Estres Laboral, Burnout, Satisfaccion. trabajo de investigacion doctoral. Cordova: Universidad de cordova, Depatamento de Enfermeria; 2019.
11. Agüero E. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico Por Imagen. Valencia, Carabobo. carabobo: Universidad de carabobo, departamenton de salud ocupacional; 2018 abril.
12. CUYA JHC. SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DEL ENFERMERO(A) EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2019. TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO DE GESTION EN SALUD. Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER, Escuela de Posgrado; 2020.
13. VALVERDE GSS. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia de los Servicios de Salud. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Posgrado de Facultad de Medicina; 2019.
14. Flores Huacaychucu IK. "Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018". tesis para obtener titulo profesional de licenciada en enfermeria. Lima: Univesidad Cesar Vallejo, Departamento de Enfermeria; 2018.
15. de Almeida Peres MA, Gama de Sousa Aperibense PG. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. Revista Gaúcha de Enfermagem. 2021 Marzo; XLII.

16. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un Hospital Público Nivel II-2. tesis Maestría. Lima: Cesar Vallejo, Enfermería; 2018.
17. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el. tesis de Maestría. cusco: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cusco; 2017.
18. J.J. Blanca-Gutiérrez AAH. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. scielo. 2018 Enero Marzo; XV(1).
19. Cajo MEC. SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE. REV. Epistemia. 2020 Junio; IV(1).
20. Aranda Cosme DV, Infante Roque R, Marquez Moscol E. EL SINDROME DE BURNOUT Y LA COMUNICACION DE LA ENFERMERA EN LA ATENCION DE LOS PACIENTES DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRION, 2017. TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERIA. LIMA: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA , CALLAO; 2017.
21. Fontecha N, Flores , Maureira F, Silva Á, Marcelo M. satisfaccion laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodialis. Revista Electronica de Psicologia Iztacala. 2020 diciembre; Vol.23 (No.4).
22. Lachiner Saborío Morales LFHM. Síndrome de Burnout. Scielo. 2015 Marzo; 32(1).
23. Caldas Blanco ME, Gregorio Arroyo, , Hidalgo Ortega L. Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial 4º ESO. Cuarta ed. Gloria R, editor. España: Editex S.A.; 2019.

24. Serrano J. Metodologia de la investigacion. Primero ed. Bernardo Reyes 2, editor.: Gamma; 2020.
25. Heinemann K. INTRODUCCIÓN A LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA EN LAS CIENCIAS del deporte. Segunda Edicion ed. S.L. S, editor. Alemania: Editorial Paidotrbo; 2019.
26. Augusto BTC. Metodologia de la investigacion para Administracion, Ecomonia, Humanidades y ciencias sociales. Segunda ed. Fguerua LG, editor. Mexico: PEARSON EDUCACION; 2006.
27. Toro Jaranillo ID, Parra amierez uD. Metodo y Conocimiento Metodologia de la Investigacion. Segunda ed. Medillen , editor. Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT; 2006.
28. Hurtado leon I, Toro Garrido J. Paradigmas y metodo de investigacion en tiempos de cambio. Segunda ed. nacional Ilde, editor. Venezuela: CEC. SA; 2007.
29. Cercado Yuto JH. satisfaciin laboral y sindrome de burnout de enfermeros en el servicio de emergencia del hospital nacional arzobispo. tesis pos grado. Lima: Universidad privada norbert wiener, Enfermeria; 2019.
30. Tejada Torres Ik. "Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC. tesis magister. lima: Universidad Cesar Vallejo, Enfermeria; 2018.
31. Eugenio Cruzado KL. SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE NIVEL II-I DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA ,PROVINCIA HUALGAYOC DEPARTAMENTO CAJAMARCA. TESIS. CAJAMARCA: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO , CAJAMARCA; 2019.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VAIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>General ¿Cuál es influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout en la significación de la terea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?</p> <p>¿cuál es la influencia de síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout en</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022.</p> <p>Objetivos específicos Relacionar la influencia del síndrome de burnout en la significación de la terea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022</p> <p>Determinar la influencia del síndrome de burnout relación a las condiciones de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022</p> <p>H0: No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la significación de la tarea en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022</p> <p>Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación a las condiciones de trabajo en profesionales de</p>	<p>V1: síndrome de burnout</p> <p>V2: satisfacción laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p>	<p>Me siento defraudado Me siento agotado Fatigado por el trabajo Cansancio por el trabajo Me siento consumido por el trabajo Me siento Frustrado por el trabajo permanencia larga en el trabajo Cansancio al contacto con los pacientes Sentimientos al limite Sentimientos de trato a los pacientes como objetos Sentimientos de firmeza a las demás personas Preocupación por mi testarudez Desinterés por los pacientes posterior a la atención. Sentimientos de culpabilidad ajena Comprensión con facilidad a los pacientes Eficacia en la atención a los pacientes Influencia positiva en la vida de las demás personas Mucha energía Facilidad en relacionarse con los pacientes Sentimientos de agradecimiento por parte de los pacientes Trabajo excelente Siento que mi trabajo es justo</p> <p>El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral Siento que la tarea que realizo es tan valiosa Me siento mal con lo que hago Mi trabajo permite desarrollarme personalmente Me siento realmente útil con la labor que realizo El horario de trabajo me resulta incomodo Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo Mi trabajo me aburre Mi trabajo me hace sentir realizado Me gusta el trabajo que realizo No me siento a gusto con mis compañeros del trabajo Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12</p>

<p>relación al reconocimiento personal en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022</p>	<p>Identificar la influencia del síndrome de burnout en relación al reconocimiento personal en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022</p> <p>Determinar la influencia del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Sub Regional Andahuaylas 2022</p>	<p>enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022</p> <p>Existe influencia significativa del síndrome de burnout en relación al reconocimiento personal en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022</p> <p>Existe influencia significativa del síndrome de burnout relacionado a los beneficios económicos en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022</p>		<p>condición</p>	<p>La distribución del ambiente de trabajo facilita mis labores El ambiente creado por mis compañeros es ideal Me agrada trabajar con mis compañeros El ambiente donde trabajo es confortable La solidaridad es una característica del grupo de trabajo Las relaciones con mis superiores son cordiales Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico Siento que me están explotando en mi trabajo Prefiero tomar distancia con las personas con la que trabajo Me disgusta mi horario de trabajo Mis jefas son comprensivas Es grata la disposición de mi jefe Disfruto la labor que realizo en mi trabajo. No me reconocen si trabajo mas de las horas reglamentadas Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo. Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización. Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de min trabajo. La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Siento que el sueldo que recibo es aceptable. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. Siento que el sueldo que recibo es aceptable</p>	<p>13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35</p>
--	---	--	--	------------------	---	---

ANEXO 2: Instrumentos validados

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará dos cuestionarios, ambos con una serie de enunciados e instrucciones respectivas, para la cual se le solicita que responda cada según ud. crea conveniente.

Cabe resaltar, que en ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas; lo importante es su opinión en cada una de las preguntas y esa opinión es siempre correcta.

Así mismo, le recordamos que no es necesario firmar o colocar ningún dato de identificación personal, puesto que este instrumento es anónimo.

Muchas gracias.

CUESTIONARIO SOBRE EL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Buenos días, me dirijo a usted como estudiante Para lo cual se le solicita su colaboración a través de la respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo.

Agradezco anticipadamente su participación en el estudio. Instrucciones: A continuación, se presentará una serie de enunciados a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Consentimiento informado (SI) (NO)

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

DATOS GENERALES: Edad: _____

GRADO DE INSTRUCCION: a. Analfabeta () b. Primaria () c. Secundaria () d. Superior ()

SEXO: Masculino () Femenino ()

N°	ENUNCIADO	RESPUESTA						
		6	5	4	3	2	1	0
AGOTAMINETO EMOCIONAL								
1	Con que frecuencia Ud. Se siente emocionalmente agotado en su trabajo.							
2	Al final de su jornada de trabajo Ud. Se siente agotado, indique con qué frecuencia							
3	Siente fatigo, cansancio cuando se levanta por las mañanas pensando en otro día de trabajo, indique con qué frecuencia							
4	Ud. Piensa como se sientes los pacientes indique la frecuencia							
5	Producto de su agotamiento trata mal a los pacientes. Indique la frecuencia							
6	Siente que trabajar todo el día con muchas personas es cansado. Indique la frecuencia							
DESPERSONALIZACION								
7	Con que frecuencia. Los problemas de los pacientes los trata eficazmente							
8	Con que frecuencia siento que mi trabajo me está matando.							
9	Con que frecuencia influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10	Con que frecuencia soy insensible con la gente desde el puesto que ocupo.							
11	Con que frecuencia me preocupa que este trabajo me endurezca emocionalmente							
REALIZACION PERSONAL								
12	Con que frecuencia me siento muy activo							
13	Con que frecuencia me siento muy frustrado en mi trabajo							
14	Con que frecuencia creo que estoy trabajando demasiado							
15	Con que frecuencia no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Con que frecuencia trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Con que frecuencia puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.							
18	Con que frecuencia me siento estimulado luego de trabajar con mis pacientes.							
19	Con que frecuencia me siento que he conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.							

20	Con que frecuencia me siento acabado.							
21	Con que frecuencia trato los problemas emocionales de mi trabajo con mucha calma.							
22	Con que frecuencia siento que los pacientes me culpan por sus problemas							

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: A continuación, se presentará una serie de enunciados a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Consentimiento informado (SI) (NO)

NUNCA (1) POCO (2) REGULAR (3) BASTANTE (4) SIEMPRE (5)

N°	ENUNCIADO	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
SIGNIFICACION DE LA TAREA						
1	El trabajo que realizo se adapta a mi perfil laboral					
2	Siento que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento mal con lo que hago					
4	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
5	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
6	El horario de trabajo me resulta incómodo					
7	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
8	Mi trabajo me aburre.					
9	Mi trabajo me hace sentir realizado personalmente.					
10	Me gusta el trabajo que realizo.					
11	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
12	Me siento bien conmigo haciendo mi trabajo					
CONDICIONES DE TRABAJO						

13	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores					
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros					
16	El ambiente donde trabajo es confortable					
17	La solidaridad es una característica del grupo de trabajo.					
18	Las relaciones con mis superiores son cordiales.					
19	Trabajo cómodamente en el ambiente físico donde me ubico					
20	Siento que me están explotando en mi trabajo					
21	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
22	Me disgusta mi horario de trabajo.					
RECONOCIMIENTO /SOCIAL						
23	Mis jefes son comprensivos					
24	Siento que recibo mal trato por parte de la empresa					
25	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
26	Disfruto la labor que realizo en mi trabajo.					
27	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
28	Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
29	Siento que las tareas que realizo tienen poca importancia en la organización.					
30	Una buena relación con mi jefe beneficia la calidad de mi trabajo.					
31	La comodidad que me ofrece mi trabajo es inigualable					
BENEFICIOS ECONOMICOS						
32	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
33	Siento que el sueldo que recibo es aceptable					
34	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
35	Siento que el sueldo que recibo es aceptable					