

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL
REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN
HUANCAYO 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORES

LESLY MELISSA LERMO VILLANUEVA

MARLENY MENDOZA ZUÑIGA

ASESORA

Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias de la salud












Callao – 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS ESPECIALIDAD DE EMERGENCIAS Y DESASTRES MENDOZA - LERMO GRUPO 5.docx (D172871527)
Submitted	8/16/2023 4:13:00 PM
Submitted by	
Submitter email	leslylermo24@gmail.com
Similarity	20%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / 3. LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx Document 3_LXXIII - JARA - MANCHA - MENDOZA.docx (D111113819) Submitted by: mlferrem@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	 37
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME DE TESIS ESPINAL - ALAVE - OBLITAS.docx Document INFORME DE TESIS ESPINAL - ALAVE - OBLITAS.docx (D172716226) Submitted by: delsymirian@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 13
SA	Tesis Huerta y Rodriguez 15.06.docx Document Tesis Huerta y Rodriguez 15.06.docx (D140463186)	 2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&is... Fetched: 12/23/2021 7:11:13 PM	 1
SA	6_Falcon_TT2_8404_EF.docx Document 6_Falcon_TT2_8404_EF.docx (D141916706)	 2
SA	4_Barboza y Valles_TT2_168_EF.docx Document 4_Barboza y Valles_TT2_168_EF.docx (D121078709)	 1
W	URL: https://core.ac.uk/download/pdf/323345305.pdf Fetched: 11/3/2020 11:44:30 PM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx Document SILVA SULCA EVELYN Y VICENTE HUAMAN VICTOR.docx (D166290078) Submitted by: emsilvas@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx Document Grupo 14_ Silvyth Sanchez y Lady Sanchez.docx (D116912834) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	TESIS FINAL GALLO-HUAMAN.docx Document TESIS FINAL GALLO-HUAMAN.docx (D150712769)	 1
SA	6_Falcon_TT2_8404_T3.docx Document 6_Falcon_TT2_8404_T3.docx (D140367913)	 1

Entire Document

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TÍTULO

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023”

AUTORES/CODIGO ORCID/DNI

LESLY LERMO VILLANUEVA/ORCID-0001-0005-7345-9481/47520812

MARLENY MENDOZA ZUÑIGA /ORCID-0000-0001-7960-4584/42122090

ASESORA /CODIGO ORCID/DNI

Mg. HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU /0000-0002-1461-7525/08097301

LUGAR DE EJECUCIÓN: SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION

UNIDAD DE ANÁLISIS: PROFESIONALES DE ENFERMERIA

TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

BASICO/DESCRIPTIVO/CORRELACIONAL

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION

MIEMBROS DEL JURADO

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA | PRESIDENTE |
| - MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA | SECRETARIO |
| - LAURA DEL CARMEN MARAMORIS SAMPEIN | MIEMBRO |

ASESOR: HAYDEE BLANCA ROMAN ARAMBURU

Nº de libro:06

Nº de folio:70

Nº de acta: N°269-2023

Fecha de aprobación de tesis: Resolución N° 381-2023-D/FCS, con fecha 04 de octubre del 2023, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 269-2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 18:00 p.m. del **jueves 05 de octubre del año 2023**, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del **CVII** Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA	:	Presidenta
Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL	:	Secretaria
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la Sustentación de la tesis, titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN HUANCAYO 2023**, presentada por :

- **MENDOZA ZUÑIGA MARLENY**
- **LERMO VILLANUEVA LESLY MELISSA**

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en **ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**. Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR POR UNANIMIDAD** con la escala de calificación cualitativa **BUENO** y calificación cuantitativa **QUINCE (15)** la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional **ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Se extiende la presente acta, a las 18:30 p.m. del mismo día.

Callao, 05 de octubre del 2023


.....
Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA
Presidenta de Jurado


.....
Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL
Secretaria de Jurado


.....
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN
Vocal de Jurado



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 289 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO 2023

presentado por: LERMO VILLANUEVA LESLY
MENDOZA ZUÑIGA MARLENY

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **20%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 17 de agosto de 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación


.....
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 784.465.552.4842
Fecha : 2/2/2023

050.001.0007
25/4/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todas las personas que son fuente fundamental de nuestra inspiración en el día a día de ser mejores y superarnos en nuestra profesión.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a todas las personas
Que influyen en nuestro desarrollo profesional,
Con el único objetivo de lograr alcanzar nuestra
meta de ser especialistas.

ÍNDICE

RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	18
1.5. Delimitantes de la investigación	19
1.5.1. Delimitación teórica	19
1.5.2. Delimitación temporal	19
1.5.3. Delimitación espacial	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.	20

2.2. Bases teóricas	24
2.3. Marco Conceptual	30
2.4. Definición de términos básicos	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis (general y específicas).	35
3.1.1. Hipotesis general	35
3.1.2. Hipotesis específica	35
3.2. Operacionalización de variable	36
IV. METODOLOGÍA	39
4.1. Diseño metodológico	39
4.2. Método de investigación	39
4.3. Población y muestra.	39
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	40
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	40
4.6. Análisis y procesamiento de datos	42
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	44
V.RESULTADOS	45
5.1. Resultados descriptivos.	45
5.2. Resultados inferenciales.	56

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	60
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	65
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	68
VII. CONCLUSIONES	69
VIII. RECOMENDACIONES	70
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	71
X.ANEXOS	75
MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
INSTRUMENTOS	77
CONSENTIMIENTO INFORMADO	80
BASE DE DATOS	81

RESUMEN

La tesis “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023”. La finalidad es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias. El estudio es aplicado, cuantitativo, no experimental y transversal, 60 enfermeros integraron todo el estudio, se empleó el paquete estadístico de SPSS v 25 y el coeficiente de correlación de Rho Sperman. La técnica utilizada fue la encuesta para las dos variables y sus instrumentos son los cuestionarios del síndrome de burnout y el cuestionario de Satisfacción laboral conformado por 36 preguntas. Resultados: se observa la satisfacción laboral es media con un 62% , el síndrome de burnout es medio con un 65%, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.481, $p=0,000$ es decir existe relación significativa entre estas dos variables síndrome de burnout y Satisfacción laboral .Se halla relación significativa entre el síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral con un valor Rho de Spearman =0.483, $p=0.000$. También hay relación significativa entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral con un valor de Rho de Spearman =0.480, $p=0,000$. Asimismo se halló la relación significativa entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral con un valor de Rho de Spearman =0.482, $p=0,000$. Concluyendo se tiene relación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Satisfacción laboral, y personal de enfermería.

ABSTRACT

The thesis "Burnout syndrome and job satisfaction in the nursing staff of the emergency service of the Daniel Alcides Carrión Regional Teaching Clinical Surgical Hospital, Huancayo, 2023". The purpose is to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in emergency service nursing staff. The study is applied, quantitative, non-experimental and transversal, 60 nurses integrated the entire study, the SPSS v 25 statistical package and the Rho Spearman correlation coefficient were used. The technique used was the survey for the two variables and their instruments. They are the burnout syndrome questionnaires and the Job Satisfaction questionnaire made up of 36 questions. Results: it is observed that job satisfaction is average with 62%, burnout syndrome is average with 65%, Spearman's Rho correlation coefficient =0.481, $p=0.000$, that is, there is a significant relationship between these two burnout syndrome variables. burnout and job satisfaction. A significant relationship is found between burnout syndrome in the dimension of emotional exhaustion and job satisfaction with a Spearman's Rho value =0.483, $p=0.000$. There is also a significant relationship between the personal fulfillment dimension and job satisfaction with a Spearman's Rho value =0.480, $p=0.000$. Likewise, a significant relationship was found between the depersonalization dimension and job satisfaction with a Spearman's Rho value =0.482, $p=0.000$. In conclusion, there is a relationship between the burnout syndrome variables and work satisfaction.

Keywords: Burnout syndrome, Job satisfaction, and nursing staff.

INTRODUCCIÓN

Con la modernización y los avances científicos las organizaciones en salud tienen desafíos en cuanto a la calidad de atención que prestan, la cual es consecuencia de la satisfacción laboral que muestra el personal que labora, asimismo también esta situación viene siendo influenciada por aspectos como: sobrecarga laboral, factores estresores, clima laboral conllevando a un síndrome de burnout. Por este hecho es que estas organizaciones requieren de la implementación de estrategias que aborden estos aspectos y en especial la parte emotiva de la persona que labora para el logro de una eficiencia en las atenciones que se prestan a los usuarios como consecuencia de una satisfacción laboral óptima y minimizando los casos de burnout.

Con todo este diagnóstico se propuso el objetivo siguiente de determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

La organización de presente trabajo se presenta a continuación:

planteamiento del problema, objetivos, justificación, marco teórico, antecedentes, base teórica, definición de términos, hipótesis y variable, métodos, tipo de estudio, nivel, diseño de estudio, población, muestra, técnicas, instrumentos, procesamiento y los análisis descriptivos, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Las exigencias a las cuales están expuestos el personal de salud por los últimos avances científicos obligan a los establecimientos en salud a desarrollar actividades las cuales hagan frente a estos tipos de exigencias las cuales tienen responsabilidad social para la población, conllevando a que el personal desarrolle a niveles altos de estrés desarrollando el síndrome de burnout esta situación se da en especial en los enfermeros (1).

Asimismo, la organización mundial de la salud refiere que el año 2021 a nivel mundial los enfermeros llegaban a 28 millones aproximadamente, estas cifras son pocas para satisfacer demandas de los usuarios mundialmente, por lo cual se da una sobrecarga laboral y el desarrollo del burnout en este personal sumado a esto una insatisfacción laboral (2).

Se vienen dando déficit de enfermeros donde en Latinoamérica en se da 13.8 enfermeros por 10 mil habitantes, y en Norteamérica se da 110.7 enfermeros por 10 mil habitantes. Estos indicadores conllevan a que este personal muestra sobrecarga laboral, mayores exigencias y responsabilidades ocasionándose el Síndrome de Burnout (3).

En el Perú las cifras de enfermeros para el año 2021 fue 97 872, las cual es deficiente para las demandas de salud en todos los establecimientos de salud trayendo como consecuencia conflictos en los nosocomios por sobrecargas horarias, incremento de pacientes no reciben atención evidenciándose insatisfacción laboral y Síndrome de Burnout. Asimismo,

dentro del país esta realidad no es ajena como en Huancavelica, Lima y Tarapoto, hallándose el 55% de enfermeros muestra niveles medios de estrés y el 28.3% evidencia insatisfacción en su labor (3).

En Huancayo en el año 2018 dentro del Hospital Daniel Alcides Carrión un estudio halló la existencia de asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, donde el 12% padece síndrome de burnout, el 8.7% está insatisfecho en su trabajo (4).

Asimismo, Otros estudios mencionan la influencia de varios factores en la satisfacción laboral como son el aumento de la carga laboral, reducción de incentivos, problemática en el ambiente laboral, inestabilidad, los traen consigo incremento de actividades y responsabilidades en el personal (5).

Con todos estos hechos mencionados mencionamos que la insatisfacción laboral influye directamente en el desempeño laboral y propicia el surgimiento del síndrome de Burnout que afecta en las prestaciones que brinda el personal de Enfermería, Por todo lo mencionado se realizó este trabajo buscando mejoras en este punto (6).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión,

Huancayo, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Identificar la relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Identificar la relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023

1.4. Justificación

Justificación teórica: El cimiento de este trabajo es la base teórica de las variables (Síndrome de Burnout y satisfacción laboral). Con el fin de establecer conceptos que apoyen en el análisis de correlación entre las mismas.

Justificación práctica/ social: Con los productos de este trabajo se implementarán estrategias para enfrentar la problemática del burnout y prevenir los posibles casos contribuyendo a la satisfacción laboral del personal con el objetivo de mejorar la calidad de atención que presta a la población..

Justificación metodológica: el carácter de este trabajo es la descripción de las variables y la verificación de la interrelación entre las mismas. Asimismo, este trabajo será un antecedente para próximos análisis.

1.5. Delimitantes de la investigación

- **La delimitación teórica:** El estudio se desarrollara sobre la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral y se realizara revisiones de información considerando los 5 años de antigüedad .
- **La delimitación temporal:** Para la realización de este análisis se realizó entre los meses de Abril hasta Julio.
- **La delimitación espacial:** El desarrollo de este análisis se realizó en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clinico Quirurgico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Morales (2021) en su obra titulado “Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.2021” de la ciudad de Quito, el motivo de su obra identificar la incidencia del síndrome de burnout con la satisfacción laboral. 30 empleados colaboraron en esta obra. Encontrándose el prevaecimiento de los niveles medios en los diferentes factores (supervisión, ambientes, atenciones y participación). El síndrome de burnout es bajo y la satisfacción, con el producto de esta obra se propuso medios para el mejoramiento del ámbito laboral y evitar casos de síndrome de burnout (2).

Vásquez et al. (2018) en su obra titulada “Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”, el motivo de su obra es la evidencia de la asociación entre la satisfacción laboral y el burnout. El carácter de esta obra es la cuantificación, descripción, interrelación de sus variables. 166 personales colaboraron en esta obra. Hallándose la existencia de asociación negativa y significativa entre satisfacción laboral y burnout. El 91% se encuentra en riesgo de sufrir burnout y el 52.6% muestra buena satisfacción laboral. Las dimensiones bien analizadas son supervisiones y satisfacción intrínsecas, mientras que la condición laboral y los ambientes físicos deben mejorarse. En el burnout, se evidencia niveles altos de despersonalización y niveles bajos de

realización personal. Es indispensable la implementación de acciones para la reducción del burnout y mejorar la satisfacción laboral (3).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Durand L. (2021) su obra titulada “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal de salud en el servicio de emergencia de la Clínica Internacional 2021”, el propósito es la identificación de la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout el estudio es aplicada, no experimental y asociativo. 70 personales colaboraron en su obra, se encontró que no hay asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout. La satisfacción es baja con un 38.6% y el burnout es mediana con un 40% (4).

Guia A. (2021) en su obra titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021”, el motivo de su obra es la determinación de la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral. 85 personales colaboraron en el desarrollo de la obra. Encontrándose que el Síndrome de burnout es bajamente con un 45.8 %, medianamente con un 47.1 % y altamente con un 7.1%. En la satisfacción laboral es bajamente con un 64.7 %, es medianamente con un 23.5% y altamente con un 11.76 %, hay asociación positivamente mediana entre variable con un 0.425. Los resultados obtenidos en las dimensiones fueron que existe una relación positiva considerable de 0.557 entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral; también existe una relación positiva baja de 0.396 entre despersonalización y la satisfacción laboral y existe una relación positiva baja de 0.298 entre realización personal y la satisfacción laboral (5).

Tello L., Pereyra J. (2021) en su obra titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021”, el motivo de su obra es la identificación de asociación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral. 150 enfermeros colaboraron en la obra, encontrándose en el síndrome de burnout es medianamente con un 79,3%, en la dimensión agotamiento emocional es bajamente con un 74,0%, en la despersonalización es bajamente con un 72.7% y en la realización personal es altamente con un 49,3%. En satisfacción laboral es regularmente con un 80%. En sus dimensiones: tensión asociada a la labor es regularmente con un 54,7%, en competencia profesional es bajamente con un 42.7%, en competencias profesionales y en la promoción profesional es regularmente con un 39.3% , en relación interpersonal es bajamente con un 44,7%, en relación interpersonal con los compañeros es bajamente con un 41.3%, en características extrínsecas del estatus es altamente con un 43,3% , en monotonía laboral es medianamente con un 44.7%(6).

Leon L. (2021) en su obra titulado “Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de salud, Lima 2021”. La motivación de esta obra es la identificación de la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. La realización de esta obra fue mediante revisiones de información a través de revistas científicas (Scopus, Scielo, Directory of Open Access Journals (DOAJ), Pubmed y Science Direct). Se evaluaron 7 artículos que evaluaban la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesionales sanitario. Los estudios analizados reportaron una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

También se muestra que las variables son influenciadas por circunstancias como hechos de trabajo y la infraestructura. Razón por la misma se determina, asociación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; por lo que se interpreta que, a menor satisfacción laboral, mayor síndrome de burnout presenta el personal de salud (7).

Ñahupa F. (2020) en su obra titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermeros del servicio de emergencia del hospital Vitarte 2020”, el motivo de su obra es la identificación de relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral de enfermeros. La obra tienen característica de cuantificar y describir las variables y su asociación, 50 enfermeros colaboraron en la obra, encontrándose asociaciones entre variables (8).

Fontova A., Suñer R., Juvinyà D. (2019) en su obra titulado “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias 2019” el motivo de su obra es la identificación de la satisfacción laboral de profesionales de urgencias y la magnitud de desgastes emotivo, se encontró el 71.4% padece síndrome de burnout, el 68.26 está insatisfecho laboralmente , hay asociación entre agotamiento emocional y tiempo de servicio ($p=0,024$), una asociación inversa entre realización personal y tiempo de servicio ($p=0,024$). También una relación inversa entre agotamiento emocional y optimismo ($p=0,023$), y una relación positiva con realización personal ($p=0,018$). La satisfacción laboral y burnout se asocian de modo significativo ($p<0,05$) Concluyendo: hay significativa asociación entre variables (9).

Cauna E. (2018) la obra titulada “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de atención de urgencia en la Región Tacna 2018”. El motivo de su obra es la identificación de la correlación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral. 59 enfermeros colaboraron dentro de este estudio. se encuentra el síndrome de burnout es mediano en un 59.3%. En la dimensión de cansancio emocional es mediano con un 52.5%, en baja realización es mediano con un 56.0% y en despersonalización mediano con un 44,1%.La Satisfacción laboral es mediana con un 57.6%, en la dimensión relación interpersonal es bajamente con un 84.7% , en las características extrínsecas de estatus es bajamente con un 44.1% .Concluyendo no se observa asociación entre variables (10).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

En 1981 y 1982 Maslach y Jackson definieron al burnout como la respuesta que se presenta frente al alto nivel de estrés , presentando tres elementos básicos:

- a) Agotamiento emocional
- b) Despersonalización.
- c) Realización personal.

En 1974 Freudenbergler nombra al Burnout o “Síndrome del quemado “el cual se da con mayor porcentaje cuando se está expuesto a magnitudes altas de estrés en el trabajador (11).

Asimismo, Maslach y Jackson en 1997, también consideran tres fases del burnout: agotamiento emocional, se presenta con mayor énfasis debido al cansancio emotivo por las magnitudes elevadas de estrés, produciendo delimitaciones de asociación y psicológicas con los seres que los rodean. La despersonalización en el cual el ser humano tiene sentimientos actuaciones negativas de sus compañeros de labor por lo que no expresa sentimientos positivos hacia los mismos. La disminución de realización personal donde el personal hace una autoevaluación negativa de su trabajo y esta en desacuerdo con su trabajo (12).

En el año 1997 Gil – Monte P. describe al burnout como resultados de las magnitudes elevadas de estrés laboral que se produce en el personal y la incapacidad para afrontarlos a causa de sucesos estresores. También se hace autoevaluaciones negativas de las potencialidades en su labor e interacciones, por las emociones de agotamiento emocional y la desfachatez que muestran hacia los usuarios por lo se les observa como inhumanos. Asimismo, menciona sobre la reducción de la realización personal por presentar decaimiento emotivo y físico por el surgimiento de actuaciones negativas hacia los usuarios y la institución produciéndose indiferencias y sensaciones de culpa (13).

Diversos autores abstraen al burnout como sucesos ocasionados en el ámbito laboral por los constantes magnitudes de estrés al que se exponen el personal actuando negativamente, debilitamiento emocional aminorando la satisfacción laboral y la producción de una institución (14).

2.2.1.1 Dimensiones del síndrome de burnout

- a) Agotamiento emocional (AE):** (“no puedo más”) se da primordialmente por el debilitamiento de energías produciendo deterioro emocionalmente y físico al acabar el horario laboral, flojera en las matutinas previas al ingreso del trabajo y el resto del día. Es la sensación de abulia que se percibe antes, durante y después de la labor.
- b) La despersonalización (DP):** Es la percepción de emociones negativas hacia otras personas, donde el personal crea un muro entre el y los usuarios como mecanismo de defensa y protección dando como resultado la expresión de afectos de crueldad y indiferencia llegando al punto de ver al usuario como un objeto.
- c) La Falta de realización personal (FRP):** Es una autoevaluación negativa del mismo trabajo con emociones de frustración y fracaso expresándose en las áreas cognitivas, somáticas y emocionales (15).

2.2.1.3-Niveles de Síndrome de Burnout

Se divide en 3 niveles:

- Bajo: Se perciben sintomatologías físicas como dolores de cabeza, dolores articulares y dolor lumbar, etc. También se da alteraciones en las actuaciones como disminución de tareas del trabajo, mal humor, ansiedad, alteración del sueño y poner atención.
- Medio: Se perciben alteraciones del sueño, desconcentración, alteración de relación, modificaciones de peso, ausentismo laboral, cansancio sin motivo, indiferencias, consumo de alcohol, café y

cigarro.

- Alto: Se evidencia disminución de tareas en el trabajo, absentismo y mal humor, baja autoestima. Consume periódico de alcohol y medicamentos, depresión, alteración de salud (16).

2.2.2. Satisfacción Laboral

Es la actuación de la persona referente a su trabajo, también es la asociación con los fines concretos de la organización que incluye sus expectativas laborales. La satisfacción laboral tiene en cuenta las partes cognitivas, conductuales y afectivas, las cuales se manifiestan en el área laboral, las costumbres en el trabajo y las habilidades en la labor que se desenvuelven (17).

2.2.2.1. Causas de la Satisfacción Laboral: Kreitner y Kinicki en el año 1997 presentan las posibles causas:

- Logro de necesidades: la persona sentirá satisfacción cuando el carácter del trabajo satisfaga las propias necesidades de la persona.
- Discrepancia: Se da cuando los objetivos alcanzados no cumplen con los objetivos propuestos dentro de la labor.
- Consecución de valores: el individuo percibe que su labor es fundamental para alcanzar las metas valiosas.
- Equidad: el individuo percibe sentimientos de satisfacción al ser tratado del mismo modo que a los demás.
- Componentes genéticos y rasgos: los caracteres propios del individuo y su relación con el ambiente es fundamental para expresar la satisfacción en el trabajo.

2.2.2.2.-Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo a Palma tenemos las dimensiones siguientes:

- **Condiciones físicas y/o Materiales:** Es el ambiente físico o infraestructura donde la persona debe contar con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su labor dentro de la institución.
- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** Es la compensación económica que recibe la persona por el desarrollo de su labor.
- **Políticas Administrativas:** Son los reglamentos y protocolos de la institución, las cuales incluyen sobre su jornada laboral, beneficios, vacaciones y funciones del personal.
- **Relaciones Sociales:** Son las interrelaciones que se dan entre individuos dentro de la institución, donde se dan sentimientos de agrado, solidaridad y fraternidad al desarrollar su trabajo.
- **Desarrollo Personal:** Son acciones que realiza la persona para su crecimiento personal en el trabajo.
- **Desempeño de Tareas:** Es realizar evaluaciones de las habilidades, comportamientos del personal en el desarrollo de su labor dentro de la institución.
- **Relación con la Autoridad:** Es la interrelación directa que se da entre la jefatura y los subordinados, los cuales se dan en el desarrollo de su trabajo (17).

2.2.3. Emergencia

Son hechos impensados e inesperados con posibles riesgos de mortalidad y presentar secuelas, por estos sucesos es primordial realizar intervenciones inmediatas por el personal entrenado con el único propósito de prevenir daños posibles estas atenciones son en aquellos de prioridad I y II.

Los profesionales de emergencias tienen un perfil fundamental con el salvamiento de vidas de los usuarios con complicaciones graves, sin prolongar la muerte, prestar atenciones con carácter científico y tecnológico, con todo el equipo multidisciplinario (18).

Unidad de emergencia

Es el ámbito físico con la finalidad de prestar atenciones inmediatas durante las 24 horas, donde se considera el estado de complejidad de la institución en salud.

Los grados de dependencia o gravedad en salud son:

- Prioridad I Emergencias o Gravedades Súbita Extrema
- Prioridad II Urgencias Mayores
- Prioridad III Urgencias Menores
- Prioridad IV Patologías Agudas Comunes (18).

2.2.4. Enfermería

La enfermería es una profesión que brinda atenciones autónomas y colaborativas a personas de toda etapa de vida, familias y comunidad. Los enfermeros prestan servicios desempeñando roles fundamentales que se

centran en la persona. En el mundo los enfermeros parte fundamental del equipo de salud, brindando amplios servicios en los distintos niveles de salud (19).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Teoría del síndrome de burnout

Freundenberguer, en 1974, citado por Toch, en el cual diversos investigadores explican la presencia de este síndrome a través de teorías, de las cuales las que mayor aportan son dos teorías con expectativas diversas:

- a. **La teoría de Selye:** Se dio en el año 1934, el cual se fundamenta en preposiciones de perspectivas clínicas, donde manifiesta el burnout es una situación que llega la persona causada por el estrés del trabajo al que está expuesto. En esta teoría se analizó la problemática desde la perspectiva del estado personal del personal.
- b. **La teoría tridimensional de Maslach (de Cristina Maslach y Susan Jackson):** Se dio en el año 1986, el cual se fundamenta en comprender al burnout como un suceso que se da por la interrelación causada por las situaciones laborales donde el individuo permanece durante sus acciones de trabajo y caracteres personales. En esta teoría se analiza esta problemática como respuesta de un suceso dinámico, resultado de la interrelación de varios factores.

2.3.2.-Teoría de la satisfacción laboral

- a.-**Teoría bifactorial de Herzberg:** Es una teoría de motivaciones Es una teoría referencial que refiere que la satisfacción e insatisfacción dirigen la

conducta del trabajador, los dos resultados que se denominan factores de motivación e higiene, respectivamente. Según Frederick Herzberg menciona que la satisfacción de la persona en la labor se originan de dos factores (motivación o factores intrínsecos)como:

- a) Reconocimientos
- b) Independencias laborales
- c) Logro
- d) Responsabilidades
- e) Promoción

Estos factores se asocian con el tipo de actividad que desarrolla el trabajador e involucran sensaciones asociadas al crecimiento personal y requerimientos de autorrealización. La insatisfacción es causada por el déficit de los factores de higiene o factores extrínsecos, quienes se hallan en el ámbito laboral. Estos factores no causan la satisfacción, pero previenen, la insatisfacción, las cuales son:

- a) Sueldos y beneficio
- b) Relación con compañeros
- c) Políticas de la empresa y organización
- d) Ambientes físicos
- e) Supervisiones
- f) Seguridad Laboral.

b.-Teoría de la discrepancia Intrapersonal: Dawis y sus colaboradores proponen que la satisfacción/insatisfacción en el trabajo es el resultado de las discrepancias entre los requerimientos del trabajador y lo que puede alcanzar de su trabajo, los cuales dependen según diferentes autores de ciertos factores como: habilidad requerida para la labor, retribuciones otorgadas por la labor , valores y requerimientos de la persona. Esta teoría tiene tres elementos: la satisfacción laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo y los resultados satisfactorios.

c.- Teoría de la discrepancia interpersonal: Denominada Teoría de satisfacción de facetas que identifica la asociación de la satisfacción laboral y la recompensa obtenida por el trabajador y la igualdad que se percibe entre la recompensa. Esto incluye doblemente un análisis por parte del trabajador (entre su propio desempeño y capacidades) y su perspectiva de su recompensa por sus logros. También analizan lo que el resto le otorga y reciben de su trabajo. La discrepancia produce insatisfacción.

2.3.3.-Teoría de Callista Roy

Su teoría se basa en la Adaptación el cual se fundamenta en principios científicos y filosóficos que proveniente de la teoría de sistemas, refiere que las personas son adaptativas, lo que quiere decir es que tienen la facilidad de adaptarse a cualquier situación y modificar sus ambientes.

Estas habilidades de adaptarse son el resultado de la demanda que requiere un hecho y el recurso interno disponible. Callista Roy hace hincapié que la adaptación es el suceso y producto donde la persona es capaz de pensar y

de sentir, como seres o como miembro de un equipo, ser racional e incorporarse a su entorno.

2.4. Definición de términos básicos:

- **Síndrome de Burnout:** Burnout o “Síndrome de estar quemado” es la respuesta que se presenta frente al alto nivel de estrés (11).
- **Agotamiento emocional (AE):**(“no puedo más”) se da primordialmente por el debilitamiento de energías produciendo deterioro emocionalmente y físico al acabar el horario laboral (15).
- **La despersonalización (DP):** Es la percepción de emociones negativas hacia otras personas, donde el personal crea un muro entre el y los usuarios como mecanismo de defensa y protección (15).
- **La Falta de realización personal (FRP):** Es una autoevaluación negativa del mismo trabajo con emociones de frustración y fracaso expresándose en las áreas cognitivas, somáticas y emocionales (15).
- **Satisfacción Laboral:** Es la actuación de la persona referente a su trabajo, también es la asociación con los fines concretos de la organización que incluye sus expectativas laborales (17).
- **Condiciones físicas y/o Materiales:** Es el ambiente físico o infraestructura donde la persona debe contar con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de su labor dentro de la institución. (17).
- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** Es la compensación económica que recibe la persona por el desarrollo de su labor. (17).
- **Políticas Administrativas:** Son los reglamentos y protocolos de la institución, las cuales incluyen sobre su jornada laboral, beneficios,

vacaciones y funciones del personal (17).

- **Relaciones Sociales:** Son las interrelaciones que se dan entre individuos dentro de la institución, donde se dan sentimientos de agrado, solidaridad y fraternidad al desarrollar su trabajo (17).
- **Desarrollo Personal:** Son acciones que realiza la persona para su crecimiento personal en el trabajo (17).
- **Desempeño de Tareas:** Es realizar evaluaciones de las habilidades, comportamientos del personal en el desarrollo de su labor dentro de la institución (17).
- **Relación con la Autoridad:** Es la interrelación directa que se da entre la jefatura y los subordinados, los cuales se dan en el desarrollo de su trabajo (17).
- **Enfermería:** es una profesión que brinda atenciones autónomas y colaborativas a personas de toda etapa de vida, familias y comunidad (19).
- **Emergencia:** Son hechos impensados e inesperados con posibles riesgos de mortalidad y presentar secuelas, por estos sucesos es primordial realizar intervenciones inmediatas por el personal entrenado con el único propósito de prevenir daños posibles estas atenciones son en aquellos de prioridad I y II (18).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2023.
- Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico

Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023

3.1.1. Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR	NIVEL MEDIC
Síndrome de burnout	Burnout o “Síndrome de estar quemado” es la respuesta que se presenta frente al alto nivel de estrés (11).	Respuestas a la subescala de Agotamiento Emocional, Realización Personal, y despersonalización del instrumento de	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Falta de realización personal. 	<p>Preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20</p> <p>Preguntas 5, 10, 11, 15 y 22</p> <p>Preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21</p>	<p>Alto 67- 99ptos</p> <p>Medio 34 – 66ptos</p> <p>Bajo 1– 33ptos</p>	Ordina
Satisfacción laboral	Es la actuación de la persona referente a su trabajo, también es la asociación con los fines concretos de la organización que incluye sus expectativas laborales (17).	Respuestas a la subescalas: condiciones físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad .	Cuantitativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones físicas y/o Materiales ▪ Beneficios Laborales y/o Remunerativos ▪ Políticas Administrativas ▪ Relaciones Sociales ▪ Desarrollo Personal ▪ Desempeño de Tareas ▪ Relación con la Autoridad 	<p>Preguntas 1, 13, 21,28, 32</p> <p>Nivel Alto:20 - 25 Medio:12 – 19 Bajo:5 – 11</p> <p>Preguntas 2,7, 14, 22</p> <p>Nivel Alto:15 – 20 Medio:9 – 14 Bajo:4 – 8</p> <p>Preguntas 8,15, 17,23, 33</p> <p>Nivel Alto:18 – 25 Medio:11 – 17 Bajo:5 – 10</p> <p>Preguntas 3,9, 16, 24</p> <p>Nivel Alto:19 – 20 Medio:12 – 18 Bajo:4 – 11</p> <p>Preguntas 4,10, 18,25, 29, 34</p> <p>Nivel Alto:24 – 30 Medio:15 – 23 Bajo:6 – 14</p> <p>Preguntas 5,11, 19,26, 30, 35</p> <p>Nivel Alto:24 – 30 Medio:15 – 23 Bajo:6 – 14</p> <p>Preguntas 6,12, 20, 27, 31, 36</p> <p>Nivel Alto:24 – 30 Medio:15 – 23 Bajo:6 – 14</p>	<p>Nivel Alto 133- 180 pto</p> <p>Nivel Medio 85 – 132 pto</p> <p>Nivel Bajo 36 – 84 pto</p>	Ordina

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

Tipo:

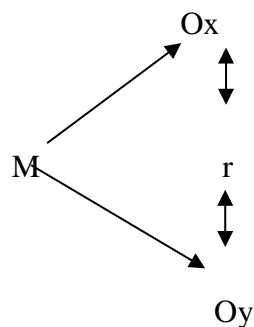
Dentro de este trabajo se cuantifica los valores de la variable mostrándolo en resultados a través de la estadística.

Es básica, ya que dirige al fortalecimiento de teorías existentes.

Es correlaciones porque intenta demostrar la relación existente entre variables.

Diseño

Dentro de este este trabajo se describe las características de las variables, mas no hubo manipulación de las mismas por lo cual es no experimental ,también la recogida de la información se dio en un tiempo dado por lo es transversal, correlaciona porque se trata de demostrar la relación entre dos variables, por lo que se hizo uso del diseño correlacional de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio conformada por los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. X1 = Síndrome de burnout

X2 = Satisfacción laboral

R = Coeficiente de correlación entre ambas variables

4.2. Método de investigación.

Es un procedimiento utilizado como una herramienta estratégica o práctica que le van a favorecer la organización de la información para realizar un mejor análisis de los cuales tenemos los siguientes tipos:

- Método inductivo: La realización de este análisis se dio de lo particular a lo general, llegando a las conclusiones de los análisis específicos hacia los análisis totales .
- Método deductivo: Es la realización de los análisis de lo general a lo particular, en el cual se halló la relación entre las variables de estudio.
- El método analítico: es la explicación de los caracteres de las variables descomponiéndolas en sus partes y relacionándolas entre las mismas.

4.3. Población y muestra.

Población

La población se constituyó por 60 enfermeros que laboran en el servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

Muestra:

Para hallar la muestra se utilizó un muestreo aleatorio no probabilístico simple por conveniencia, cuyo tamaño estuvo conformado por el total de la población que son 60 enfermeros que laboran en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides, al ser una población

pequeña, se realizó el estudio en el total de la población.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería en calidad de nombrados y/ contratados que permanezcan por dos años laborando activamente en el hospital.
- Profesionales de enfermería que acepten voluntariamente brindar la información requerida para el estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentran con licencia por salud o estudios.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El estudio se desarrolló en el Servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides. Perteneciente al Ministerio de Salud, región Junín. Durante el periodo que fue de abril hasta el mes de julio

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica

La técnica utilizada es la encuesta y su instrumento es el cuestionario para cada variable:

Instrumento N°1: El cuestionario Inventario “Burnout” de Maslach, para medir el síndrome de Burnout.

Para la evaluación de Burnout se emplea el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento tiene una alta fiabilidad en diferentes investigaciones. Es un cuestionario que considera 22 incógnitas de modo afirmativo que evalúa emociones y conductas del personal hacia su trabajo y

usuarios. Esta herramienta considera tres aspectos a evaluar como: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Cansancio emocional (CE): Considerada por las incógnitas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su calificación es directamente proporcional la magnitud del Síndrome de Burnout, concluyendo a mayor calificación de este aspecto mayor es el síndrome de burnout de la persona.

Despersonalización (DP): Considerada por las incógnitas 5, 10, 11, 15 y 22. Su calificación tiene proporción directa con la magnitud del Síndrome de Burnout.

Realización personal en el trabajo (RP): Considerada por las incógnitas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. En esta situación la calificación es inversamente proporcional a la magnitud del Síndrome de Burnout. Concluyendo a menos calificación de desarrollo de metas propias, se afecta más la persona.

Con las calificaciones totales de las 22 incógnitas es decir sumadas los tres aspectos se obtienen. Altas calificaciones en los dos primeros aspectos (CE y DP) y bajos en el tercer (RP) conlleva a identificar el Síndrome de Burnout; la calificación total muestra tres categorías en niveles alta, media y baja, luego de cuantificar los percentiles 33 y 66 (16).

Categorías	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Alto	97 a 132	40 a 54	05 a 13	08 a 21
Medio	60 a 96	25 a 39	14 a 21	22 a 34
Bajo	22 a 59	09 a 24	22 a 29	35 a 47

Validez y confiabilidad

La validez fue estimada teniendo en cuenta la validez de constructo con un la

prueba de Kaiser, Meyer y Olkin (KMO). = 0.823, y la confiabilidad de esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90% y un coeficiente de fiabilidad evaluado por alfa de Cronbach de 0,79.

Instrumento N°2: El cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo.

Para la evaluación de la satisfacción laboral se emplea como instrumento el cuestionario que se basa en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005) de Sonia Palma Carrillo. Este instrumento considera 36 premisas que se dividen en 7 dimensiones (condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la Autoridad). La afirmación de cada premisa tiene formato en escala de Lickert de 5 categorías según sea la premisa la presente escala categoriza su calificación de acuerdo al tipo de afirmación(13).

Escala de medición	Positivo	Negativo
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Indeciso	3	3
En desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

Esta herramienta favorece a la realización de un diagnóstico sobre las conductas hacia la labor, identificando lo positivo o negativo que el trabajador siente sobre

su trabajo. Este instrumento tiene bases en la teoría de motivaciones, la cual se relaciona con la teoría vinculada a la discrepancia y dinámica; Para determinar la consistencia interna del instrumento se calculó el Alfa de Cronbach con un valor de 0.829.(12)

DIMENSIONES	PREGUNTA
Condiciones físicas y/o Materiales	1, 13, 21,28, 32
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2,7, 14, 22
Políticas Administrativas	8,15, 17,23, 33
Relaciones Sociales	3,9, 16, 24
Desarrollo Personal	4,10, 18,25, 29, 34
Desempeño de Tareas	5,11, 19,26, 30, 35
Relación con la Autoridad	6,12, 20, 27, 31, 36

Baremo:

Satisfacción baja: 36 a 84.

Satisfacción media: 84 a 132

Satisfacción alta: 132 a 180

Validez: Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba es de 0.05.

Confiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida fue de 0.79.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Base de datos:

Después de la recogida de información se realizó su procesamiento mediante el programa estadísticos SPSS V.25, donde esta información se

proceso mediante cuadros y tablas y luego se hizo su respectiva interpretación e análisis.

Estadística descriptiva:

Mediante este proceso se realizó mediante la estadística descriptiva presentando mediante cuadros y gráficos.

Estadística Inferencial:

El análisis de la prueba de hipótesis se dio mediante la correlación Rho de Spearman para variables cuantitativas de tipo ordinal, con la cual se determinó la relación entre las variables.

Procesamiento a seguir para probar la hipótesis.

Para la realización de las comprobaciones de las hipótesis se procedió a los pasos siguientes:

1. Planteamiento la hipótesis alterna y la hipótesis nula.
2. Delimitación de la margen de error tipo I.
3. Elección de la prueba de hipótesis para comparación de proporciones chi cuadrado.
4. Calculamiento de los valores tabulares de χ^2 y valores calculados de χ^2 según distribuciones elegidas.
5. Determinación de las áreas de aceptaciones o rechazos de la hipótesis nula o estadística, para comparar el valor de χ^2 calculado con la zona de la hipótesis nula y la zona de la hipótesis alterna.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación.

El estudio desarrollado sobre síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Tienen sus bases en los principios bioéticos, con toda la confidencialidad al obtener la información y el análisis del mismo. El actuar del investigador se basó en los principios del respeto y justicia, con la finalidad de presentar los productos hallados en esta investigación. También consideramos los principios como:

a. Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.

El trabajo se caracterizó por considerar el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad de las personas colaboradoras con este estudio.

b. Consentimiento informado y expreso.

Cuando se obtuvieron la información mediante los instrumentos previo a ello se consideró la firma del consentimiento informado como autorización de los colaborados en esta investigación. **Anexo 04**

c. Beneficencia y no maleficencia.

Al aplicarse los instrumentos se realizó anónimamente con el único fin de causar daño o perjuicio a los colaboradores de este estudio.

d. Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad

Dentro de este estudio no se causará ningún daño a la naturaleza y a la biodiversidad.

RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla N°5.1.1. Sexo del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	50	83.3%
Masculino	10	16.7%
Total	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.1 sobre sexo del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 83.3% es del sexo femenino y el 16.7% es del sexo masculino.

Tabla N°5.1.2. Tiempo de servicio del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

TIEMPO DE SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 5 años	13	21.7%
De 5 años a mas	47	78.3%
Total	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.2 sobre tiempo de servicio del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 78.3% es de 5 años a más mientras el 21.7% menor de 5 años.

Tabla N°5.1.3. Especialidad del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

CUENTA CON ESPECIALIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	68.3%
No	19	31.7%
Total	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.3 si cuenta con especialidad del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 68.3% si cuenta con especialidad, asimismo el 31.7% no cuenta con especialidad.

Tabla N°5.1.4. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

SATISFACCION LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	7%
Medio	37	62%
Bajo	19	31%
Total	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.4 sobre satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 62% presenta satisfacción medio, el 31% presenta satisfacción baja y solo el 7% presenta satisfacción alta.

Tabla N°5.1.5. Dimensiones de satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Condiciones físicas y/o Materiales			8	13%	5	8%
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	1	2%	6	10%	2	3%
Políticas Administrativas			5	8%	1	2%
Relaciones Sociales			7	12%	3	5%
Desarrollo Personal	1	2%	3	5%	3	5%
Desempeño de Tareas	1	2%	5	8%	3	5%
Relación con la Autoridad	1	2%	3	5%	2	3%
Total	4	8%	37	61%	19	31%

Se observa en la tabla N°5.1.5 sobre las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; en las condiciones físicas y/o Materiales 8 es medio,5 es alto. En los beneficios Laborales y/o Remunerativos 6 es medio,2 alto y 1 bajo. En las políticas Administrativas 5 es medio y 1 es alto. En las relaciones sociales 7 es medio y 3 es alto. En el desarrollo personal 3 es medio,3 es alto y 1 es bajo. En el desempeño de tareas 5 es medio,3 es alto y 1 es bajo. En la relación con la autoridad.

Tabla N°5.1.6. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

SINDROME DE BURNOUT	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8.3%
Medio	39	65%
Alto	16	26.7%
Total	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.6 sobre síndrome de burnout del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 65% presenta Burnout medio, el 26.7% presenta burnout Alto y solo el 8.3% presenta burnout bajo.

Tabla N°5.1.7. Dimensiones del síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Dimensiones SB	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Agotamiento Emocional	1	1.5%	12	20%	7	12%
Realización personal	1	1.5%	14	23%	5	8%
Despersonalización	3	5%	13	22%	4	7%
Total	5	8%	39	65%	16	27%

Se observa en la tabla N°5.1.7 dimensiones del síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023, en la dimensión de agotamiento emocional 12 presentan nivel medio, en la dimensión de realización personal 14 presentan nivel medio y en la dimensión de despersonalización 13 presentan nivel medio.

Tabla N°5.1.8. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

SATISFACCION LABORAL	SINDROME DE BURNOUT						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Alto	2	3%	0		2	3%	4	6%
Medio	0		37	62%	0		37	62%
Bajo	3	5%	2	3%	14	24%	19	32%
Total	5	8%	39	65%	16	27%	60	100%

Se observa en la tabla N°5.1.8 sobre relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023, el síndrome de burnout el 62% es nivel medio y en la satisfacción laboral el 65% es medio.

Tabla N°5.1.9. Relación entre el síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

SATISFACCIÓN LABORAL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Alto	1	2%	24	40%	7	11
Medio	12	20%	12	20%	1	2%
Bajo	1	2%	1	2%	1	2%
Total	14	23%	37	62%	9	15%

Se observa en la tabla N°5.1.9 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023, 12 presenta nivel medio.

Tabla N°5.1.10. Relación entre el síndrome de burnout dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

REALIZACIÓN PERSONAL						
SATISFACCION LABORAL	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Alto	1	2%	1	2%	5	8%
Medio	12	20%	14	24%	9	14%
Bajo	1	2%	16	26%	1	2%
Total	14	24%	31	52%	15	24%

Se observa en la tabla N°5.1.10 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023,14 presenta nivel medio.

Tabla N°5.1.11. Relación entre el síndrome de burnout dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

SATISFACCIÓN LABORAL	DESPERSONALIZACIÓN					
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Alto	4	6%	13	22%	4	7%
Medio	2	3%	13	22%	3	5%
Bajo	3	5%	12	20%	6	10%
Total	9	14%	38	64%	13	22%

Se observa en la tabla N°5.1.11 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023,13 presenta nivel medio.

5.2. Resultados inferenciales.

Tabla N°5.2.1. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

			SATISFACCION LABORAL	SINDROME DE BURNOUT
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,481**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	SINDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	,481**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.481, se puede observar que su significancia es considerable pues los valores $P < 0$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral

Tabla N°5.2.2. Relación entre el síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

			SATISFACCION LABORAL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,483**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,483**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.483, se puede observar que su significancia es considerable pues los valores $P < 0$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Tabla N°5.2.3. Relación entre el síndrome de burnout dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

			SATISFACCION LABORAL	REALIZACION PERSONAL
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,480**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	REALIZACION PERSONAL	Coefficiente de correlación	,480**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.480, se puede observar que su significancia es considerable pues los valores $P < 0$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout dimensión realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

Tabla N°5.2.4. Relación entre el síndrome de burnout dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023

		SATISFACCION	
		LABORAL	DESPERSONALIZACION
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	1.000	,482**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
	DESPERSONALIZACION	,482**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.482, se puede observar que su significancia es considerable pues los valores $P < 0$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout dimensión despersonalización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.1.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.

Hipótesis alterna (H₁):

Existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral

Nivel significancia estadística:

Se trabajó con coeficiente de correlación de Rho Spearman, porque se tomó las puntuaciones de las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral, que son valores cualitativos por lo tanto el estadístico a usar que cuantifica para ver la relación y decir si la relación es importante.

Estadística de Prueba:

correlación de Rho de Spearman

S_{xy}: Covarianza

S_x: Desviación estándar de X

Sy: Desviación estándar de y

Análisis estadístico:

	C. Rho de Spearman	P = Sig
Síndrome de burnout – satisfacción laboral	0,481	0,000

Fuente: Datos obtenidos por encuesta.

Decisión Estadística:

Según el resultado obtenido existe una relación significativa del 48% entre síndrome de burnout y satisfacción laboral pues el valor $P= 0.00$ menor que 0.05.

Conclusión:

El síndrome de burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; es decir acepta la hipótesis general.

6.1.2 Hipótesis Específicas:

- **Hipótesis Especifica 1**

Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de

enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis alterna (H1):

existe relación significativa entre el Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

	C. Rho de Spearman	P = Sig
SB agotamiento emocional – satisfacción laboral	0.483	0,000

Decisión Estadística:

Según el resultado que se obtuvo existe una relación significativa del 48% es decir adecuadamente entre el Síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación con un valor de Rho de Spearman 0.483 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

- **Hipótesis Específica 2**

Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis alterna (H1):

existe relación significativa entre el Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

	C. Rho de Spearman	P = Sig
SB despersonalización – satisfacción laboral	0.482	0,000

Decisión Estadística:

Según el resultado que se obtuvo existe una relación significativa del 48% es decir adecuadamente entre el Síndrome de burnout despersonalización y satisfacción laboral pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación Rho de Spearman 0.482 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

- **Hipótesis Especifica 3**

Existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Hipótesis alterna (H1):

Existe relación significativa entre el Síndrome de burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el nivel significancia de ($p < 0.05$).

Obteniendo lo siguiente:

	C. Rho de Spearman	P = Sig
SB realización personal – satisfacción laboral	0.480	0,000

Decisión Estadística:

Según el resultado que se obtuvo existe una relación significativa del 48% es decir adecuadamente entre el Síndrome de burnout realización personal y satisfacción laboral pues el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05

Conclusión:

En la tabla se observa que existe una relación Rho de Spearman de 0.480 lo cual resultó significativo se acepta la hipótesis alterna.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la tabla N°5.1.4 sobre satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 62% presenta satisfacción medio, el 31% presenta satisfacción baja y solo el 7% presenta satisfacción alta. Contrastando con el estudio de Durand L. donde se encontró que un 38.6% se encuentra en un nivel bajo de satisfacción (4). Asimismo también se analizó con el estudio de Guia A., en el cual la satisfacción laboral fue bajamente (64.71 %), medianamente (23.53 %) y altamente (11.76 %) (5).

En la tabla N°5.1.6 sobre síndrome de burnout del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023; el 65% presenta Burnout medio, el 26.7% presenta burnout Alto y solo el 8.3% presenta burnout bajo. Comparando con el estudio de Durand L. (2021) donde el 40% se encuentra en un nivel medio de presentar síndrome de Burnout (4). Asimismo, se contrasta también con el

estudio de Guia A. donde el Síndrome de Burnout es bajamente (45,88 %), medianamente (47,06 %) y altamente (7,06%) (5).

En la tabla N°5.1.7 sobre dimensiones de síndrome de Burnout, en la dimensión de agotamiento emocional 12 presentan nivel medio, en la dimensión de realización personal 14 presentan nivel medio y en la dimensión de despersonalización 13 presentan nivel medio. Contrastando con el estudio de Tello L., Pereyra J., donde el 79,3% es medianamente en el síndrome de burnout, el 74,0% evidencian agotamiento emocional bajamente, el 72,7% evidencia baja despersonalización y el 49.3% evidencia altamente realización personal. Asimismo, comparando con el estudio de Cauna E. donde en las dimensiones de cansancio emocional y baja realización más de la mitad (52,5%) (56,0%) es medianamente en su nivel y en la despersonalización menos de la mitad (44,1%) es medianamente (10).

En la tabla N°5.1.8 sobre relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023, se observa en el síndrome de burnout el 62% es nivel medio y en la satisfacción laboral el 65% es medio. Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=0.481$, $p=0,000$. Por lo tanto se menciona que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Contrastando con el estudio de Guia A., donde la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral es 0.425 evidenciando relación positivo medio (5). Asimismo analizando con el estudio de Fontova A., Suñer R., Juvinyà D. donde la satisfacción laboral y el MBI se asocian de modo significativo ($p<0,05$) (9). Discrepando con el estudio

de Durand L. ,donde se evidencia que no existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout (4).

En la tabla N°5.1.9 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023,12 presenta nivel medio. Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.483, $p=0.000$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Analizando con el estudio de Guia A. donde evidencia relación positiva con un 0.557 entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral (5).

En la tabla N°5.1.10 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023,14 presenta nivel medio. Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.480, $p=0,000$. Por lo tanto, se menciona que el síndrome de burnout dimensión realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Contrastando con el estudio de Guia A. (2021) donde se evidencia relación positiva bajamente de 0.298 entre realización personal y la satisfacción laboral (5).

En la tabla N°5.1.11 sobre relación del síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel

Alcides Carrión Huancayo 2023,13 presenta nivel medio. Al calcular el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.482, p=0.000. Por lo tanto se menciona que el síndrome de burnout dimensión despersonalización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Contrastando con el estudio de Guia A. evidenciando relación positivamente baja de 0.396 entre despersonalización y la satisfacción laboral (5).

6.3. Responsabilidad ética

En el desarrollo de este análisis se consideraron los aspectos éticos y Principios Básicos de Belmont (1979).

Se tuvo respeto por el principio de autonomía, donde los enfermeros comprendieron los beneficios y los riesgos de esta investigación, tomando en cuenta el consentimiento ya que todo investigador tiene que indicar la competencia de los sujetos y el procedimiento que se utilizó para obtener el consentimiento informado (19).

- Se comunicó a los profesionales de enfermería que se respetara el principio de autonomía y protección a los datos.
- El trabajo fue expuesto ante la comisión de Ética del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión siendo aprobado con el objetivo de buscar la beneficencia y mejorar la satisfacción laboral y disminuir el síndrome de burnout.

VI. CONCLUSIONES

- Existe correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral Al aplicar coeficiente de correlación de Rho Sperman 0,481 y con valor de significancia estadística $P = 0.00$ menor a 0.05.
- Existe correlación entre el Síndrome de burnout dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación Rho Sperman =0.483 y un valor de significancia estadísticamente $P = 0.000$ menor a 0.05.
- Existe correlación entre el Síndrome de burnout despersonalización y la satisfacción laboral con un coeficiente de correlación de Rho Sperman=0.482 con un valor de significancia estadística de $P = 0.00$ menor a 0.05.
- Existe Correlación entre el Síndrome de burnout realización personal se y satisfacción labora con un coeficiente de Rho Sperman = 0.480 , con un valor de significancia estadística de $P = 0.00$ menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director y la jefatura de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión implementar estrategias para hacer frente al síndrome de Burnout y la baja satisfacción laboral creando oportunidades laborales y realizar periódicamente reconocimientos al personal destacado en las diferentes áreas con el fin de motivarlos y así se sientan muy satisfechos, debido a ello brindar una mejor calidad en la atención de los pacientes.
2. Se recomienda a la jefatura de Enfermería del servicio de emergencias Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión que se implanten estrategias para mejorar el clima organizacional de los enfermeros y disminuir el síndrome de burnout y buscar incentivos y motivaciones para el personal de Enfermería.
3. Se sugiere al director del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión implemente condiciones de un ambiente laboral adecuado y agradable, con equipos y materiales necesarios, con ambientes físicos de trabajo apropiados, tomando en cuenta la limpieza, higiene y salubridad. También se tome en cuenta en la satisfacción laboral con la mejora de la remuneración mejorando las condiciones laborales.
4. Se recomienda al jefe de servicio implementar estrategias en cuanto a la atención de las necesidades de los trabajadores con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Córdova Satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeros del servicio de emergencia del hospital Hipólito Unanue, 2021.
2. Morales Análisis de síndrome de burnout y su asociación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.2021
3. Vásquez V., Gómez J., Martínez J., Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud.2018
4. Durand L. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal de salud en el servicio de emergencia de la Clínica Internacional 2021.
5. Guía A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en el COVID -19, 2021”.
6. Tello L., Pereyra J. “Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, hospital Iquitos 2021”
7. León Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de salud, Lima 2021.
8. Ñaupá F. “Síndrome de burnout y satisfacción laboral de enfermeros de la emergencia del hospital Vitarte 2020”.
9. Fontova A., Suñer R., Juvinyà D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias 2019.
10. Cauna E. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los enfermeros del servicios de atención de urgencia en la Región Tacna, 2018”.
11. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout de enfermeros en emergencias del hospital Nacional Arzobispo Loayza 2019”.
12. Flores I. Síndrome de Burnout y su asociación con la satisfacción laboral

en enfermeros de emergencia HNDAC, Callao 2018”.

13. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencias de un hospital Nacional Antonio Lorena, cusco, 2019”
14. Padilla R., Ramírez D. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1313/INFORME%20FINAL%20DE%20INVESTIGACION%20N%20%28Padilla%2c%20R.%20y%20Rami%cc%81rez%2c%20D.%2c%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Eugenio K. Satisfacción Laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, cajamarca. 2019.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Pozo, C., Alonso, E., Hernández, S., y Martos, J. Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Ansiedad y Estrés, 11(2), 247-264. 2005. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-042362>
17. Rendón M., Peralta S., Hernández E., Hernández R., Vargas M., Favela M., Síndrome de burnout en enfermeros de UCI y de hospitalización. 2020
18. Hernández R., Fernández C., Baptista P., Metodología de la investigación,

6ta edición 2014, p. 173- 174. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

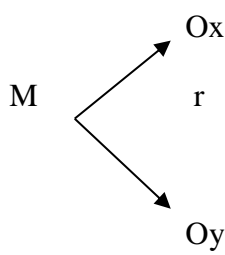
19. Casal J, Mateu E. "Tipos de muestreo" Rev.Epidem. Med.Prev.2003; 1:5-6.
20. Carvajal L., Logacho B., Incidencia de Síndrome de Burnout en el estudiante de tercero a octavo semestre de la facultad de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador, 2019.
21. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar, 2019
22. Gómez J. Síndrome de Burnout en enfermeros que trabajan en la Micro Red Anta, Cusco Peru. 2018".
23. De La Cruz E. El Síndrome de Burnout en enfermeras de emergencias del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2018.
24. Aruqipa G., prevalencia del Síndrome de burnout en enfermeras, unidad de terapia intensiva adultos, neonatal y cuidados intermedios neonatal, La Paz, Bolivia . 2018
25. Vilchez K., síndrome de burnout en enfermeros del hospital referencial ferreñafe .Mexico, 2018.
26. Salillas R. Síndrome de Burnout en enfermeros en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo .2017
27. Chumacero M., síndrome de burnout en enfermeros de los servicios de hospitalización del hospital nacional Sergio Enrique Bernales - Comas, Peru. 2017

28. Blanca J., Arias A., Síndrome de burnout en enfermeros asociado con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. 2017
29. Toledo E., Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima, Peru.2016
30. Seguel F., Valenzuela S. Síndrome de burnout en enfermeros de dos hospitales del sur de Chile. Revista Avances en Enfermería, 2016.
31. Gil-Monte., P. El Síndrome de quemarse por la labor en enfermeros. departamento de psicología y social. Universidad de Valencia. Revista electrónica Interacción diario Psy. Año 1, párrafo 1, agosto 2003-pág.19-33.
32. Maslach, C. y Jackson, E. Manual del Inventario del Burnout de Maslach. Madrid: TEA Ediciones.1997

ANEXOS

Anexo 01

TITULO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO 2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrion Huancayo 2023?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023? • ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en el 	<p>General: Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirurgico Daniel Alcides Carrion Huancayo 2023</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023. • Identificar la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico 	<p>General: Ha:Existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirurgico Daniel Alcides Carrion Huancayo 2023 Ho:Existe relación significativa entre el síndrome burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirurgico Daniel Alcides Carrion Huancayo 2023</p> <p>Específico H1: El Síndrome de burnout en el personal de enfermería es alto del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.</p>	<p>Variable Independiente: Síndrome de Burnout</p> <p>Variable Dependiente: Satisfacción Laboral .</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo- Correlacional – No Experimental-transversal DISEÑO Correlación</p>  <p>POBLACION Y MUESTRA POBLACIÓN: 60 Enfermeros del servicio de emergencias H:R.D.C.Q.Daniel Alcides Carrion</p> <p>MUESTRA: 60 Enfermeros del servicio de emergencias</p>

<p>personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023</p> <p>• ¿Cuál es el nivel de las dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización personal del síndrome de burnout en el personal de enfermería según edad del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023 según Edad?</p>	<p>Quirurgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.</p> <p>•Identificar el Síndrome de burnout en el personal de enfermería según sexo del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023</p>	<p>H2:la satisfacción laboral en el personal de enfermería es media del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirurgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.</p> <p>H3: El Síndrome de burnout en el personal de enfermería según sexo es alto del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2023.</p>		<p>H:R.D.C.Q.Daniel Alcides Carrion</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de burnout Malasch Cuestionario de Satisfaccion Laboral</p>
--	--	---	--	--

Anexo 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recopilar datos con la ayuda de una serie de enunciados relacionados a su trabajo y sus sentimientos respecto a él.

INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) las casillas que usted considere conveniente. Conteste cada pregunta con la mayor sinceridad posible, para lo cual tenga en cuenta las siguientes alternativas:

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

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

Anexo 03

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

I.- DATOS GENERALES

1. Edad:.....
2. Sexo:.....
3. Tiempo de Experiencia profesional.....
4. Tiempo que labora en el servicio.....
5. Cuenta con especialidad en Emergencias
 - a. Si
 - b. No

II.- INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan preguntas, las cuales debe marcar con un aspa, según considere su respuesta.

N°	AFIRMACIONES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	La distribucion fisica del ambiente facilita la realizacion de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relacion a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi jefe es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que gano					
8	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					

9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente util con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposicion de mi(s)jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensacion que tengo de mi trabajo es que me estan explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incomodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s)jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la Actividad que realizo.					
36	Mi(s)jefe(s)valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras licenciadas en enfermería egresadas de la segunda especialidad en emergencias, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, por medio de la presente es grato dirigirme a Ud. para comunicarle que estamos realizando un trabajo de investigación **“SÍNDROME DE BURNOT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION HUANCAYO 2023”** para la obtener el título especialista en Emergencias. Para lo cual se realizará un formulario con preguntas, esta investigación no lo perjudicara asimismo tiene costo alguno.

Si Ud. está de acuerdo en participar de la investigación, solicito pueda firmar el presente documento.

Agradeciendo su participación y colaboración.

Firma.....

Nombres y Apellidos.....

N° de DNI.....

Anexo 05

BASE DE DATOS

base de datos marleny.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	EDAD	SEXO	TIEMPODESERVICIO	CUENTAESPECIALIDAD	CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES	BENEF LAB Y REMUN	POLITICASAD MIN	RELAC SOCIALES	DESARROLLO PERSONAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	RELACION LA AUTOR
1	28	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2
2	27	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
3	26	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
4	32	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
5	35	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2
6	39	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
7	42	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2
8	43	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
9	45	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
10	51	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2
11	42	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
12	34	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
13	46	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
14	45	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	32	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
16	39	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
17	38	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
18	37	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
19	45	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2
20	47	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
21	49	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

21-20 29/06/2023

base de datos marleny.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	NF LAB Y REMUN	POLITICASAD MIN	RELAC SOCIALES	DESARROLLO PERSONAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	RELACION CON LA AUTORIDAD	SATISFACCION LABORAL	AE	RP	D	SINDROME DE BURNOUT
1	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

21-22 29/06/2023

BASE DE DATOS
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

U.A.	EDA D	SEX O	TIE MPO DES ERVI CIO	CUE NTA ESP ECI ALID AD	V1	V13	V21	V28	V32	CON DICI ONE SFIS ICA SYO MAT ERIA LE S	V2	V7	V14	V22	BEN F.LA BY ORE MUN	V8	V15	V17	V23	V33	POLI TICA SAD MIN	V3	V9	V16	V24	REL AC. SOC IALE S	V4	V10	V18	V25	V29	V34	DES ARR QLL OPE RSO NAL	V5	V11	V19	V26	V30	V35	DES EMP ENO DET ARE AS	V6	V12	V20	V27	V31	V36	REL ACI ONC ONL AAU TOR IDA D	SATI SFA CCI ONL ABO RAL						
EN F1	28	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
EN F2	27	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
EN F3	26	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
EN F4	32	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
EN F5	35	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
EN F6	39	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
EN F7	42	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
EN F8	43	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
EN F9	45	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
EN F10	51	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
EN F11	42	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
EN F12	34	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
EN F13	46	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
EN F14	45	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
EN F15	32	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
EN F16	39	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F17	38	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F18	37	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
EN F19	45	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
EN F20	47	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F21	49	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F22	60	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F23	60	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
EN F24	45	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
EN F25	44	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
EN F26	46	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

BASE DE DATOS
VARIABLE: SÍNDROME DE BURNOUT

U.A.	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	AE	P5	P10	P11	P15	P22	RP	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	D	SINDROMEDEBURNOUT
ENF1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENF2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENF6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENF8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENF11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENF20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ENF24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENF26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

