

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería

de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA DE ENFERMERIA

AUTORAS:

- Bach. Briones Vásquez, Janina Judith
- Bach. Manrique Ramirez, Diana Milagros

ASESORA

- Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela

ORCID 0000-0001-5913-1003

Nuevo Chimbote – Perú

2023-mayo-24

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.º B.º de:

Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela

DNI 17819491

ORCID 0000-0001-5913-1003

ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.º B.º de:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Doraliza

DNI 32824900

ORCID 0000-0002-2710-0293

PRESIDENTE

Ms. Ordoñez Flores, Anita Jesús

DNI 32766261

ORCID 0000-0001-9912-6356

SECRETARIA

Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela

DNI 17819491

ORCID 0000-0001-5913-1003

ASESORA

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el
Aula multimedia E-3 siendo las 15:00 horas del
día 24 de mayo del 2023 dando cumplimiento a la Resolución N°
150-2023-UNS-FC se reunió el Jurado Evaluador presidido por
Dra. Esperanza Melgarejo Valverde, teniendo como miembros a Ms. Anita Ordóñez Flores
..... (secretario) (a), y Ms. Yolanda Rodríguez Barreto (integrante),
para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Licenciada en enfermería
realizado por el, (la), (los) tesista (as)

Jarina Judith Briones Vázquez
Diana Milagros Manrique Ramírez, quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada:

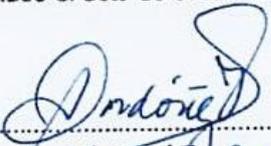
"Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el
profesional de enfermería de un establecimiento de
salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022"

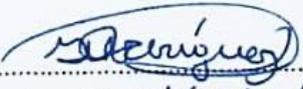
Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as)s respondió (ieron) a las preguntas formuladas por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como
Excelente asignándole un calificativo de 20 puntos, según artículo 111° del Reglamento General de Grados y Títulos vigente (Resolución N° 580-2022-CU.-R-UNS)

Siendo las 16:00 horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad


Nombre: Dra. Esperanza Melgarejo Valverde
Presidente


Nombre: Ms. Anita Ordóñez Flores
Secretario


Nombre: Ms. Yolanda Rodríguez Barreto
Integrante

Distribución: Integrantes J.E (), tesistas () y archivo (02).



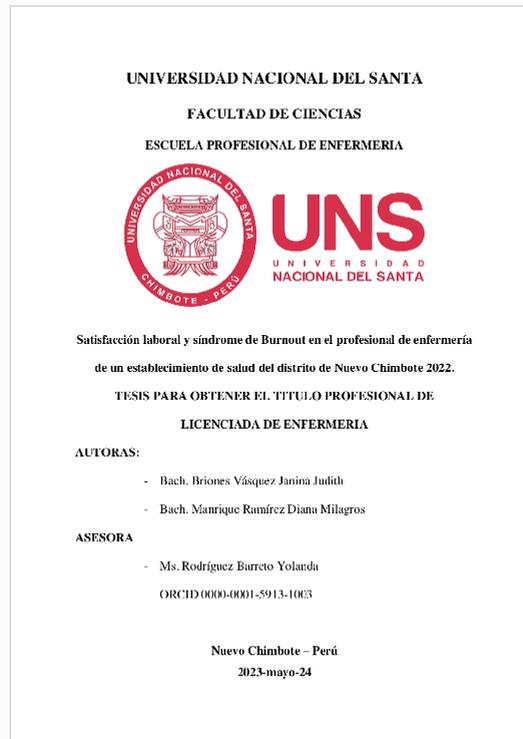


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Janina Y Diana
Título del ejercicio: Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional...
Título de la entrega: Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional...
Nombre del archivo: TESIS-Pos-sustentaci_n.docx
Tamaño del archivo: 735.75K
Total páginas: 72
Total de palabras: 13,501
Total de caracteres: 76,409
Fecha de entrega: 28-may.-2023 11:46a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2103754932



DEDICATORIA

A Dios que me brindo fortaleza y la fuerza
necesaria para día a día seguir el camino y
cumplir todas mis metas, que me guarda,
cuida y no me deja caer en ningún momento.

A mis padres que me guían en momentos de adversidad,
y son la razón de haber llegado hasta donde estoy,
gracias por cada consejo, cada palabra de aliento,
son por quienes seguiré adelante y lograré mis sueños.

A mis docentes universitarios
por la gran labor de enseñanza que me brindaron
y por la motivación de ser un profesional
de una gran calidad humana.

A todas las personas que me han apoyado
Y que me siguen apoyando y brindando
su amor y comprensión, me enseñan que siempre
hay un nuevo día y que la satisfacción más grande
es ver el resultado de todo el
esfuerzo puesto en cada actividad realizada.

Janina Judith Briones Vásquez

DEDICATORIA

A Dios, por guiar mis pasos, por su inmenso amor y consejos que siento que me brinda mediante cada oración o sueño que tengo, por darme salud y cuidarme.

A mis padres Jacqueline y Tadeuss, por su gran amor, consejos de vida, por motivarme a seguir adelante y ser mis modelos a seguir; me han enseñado a ser perseverante y a creer en mis sueños.

A mis hermanos Joan y Liam por su amor y alegría que me brindan todos los días con sus ocurrencias de niños, ellos son mi más grande motivo de seguir adelante.

A la memoria de mis abuelos Martina y Juan Dioses, porque desde el cielo sé que están felices por cada logro que realizo.

A mi asesora de tesis Yolanda Rodríguez por inculcarme con sus conocimientos para desarrollar y culminar la tesis; por siempre apoyarme con sus consejos para ser mejor profesional.

A mis docentes de E.P de Enfermería por inspirarme a ser un profesional que brinde un cuidado integral, ser proactiva y asumir nuevos retos en el ámbito profesional.

Diana Milagros Manrique Ramírez

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
INDICE GENERAL	viii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MARCO TEORICO	23
III. MATERIALES Y MÉTODOS	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	45
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y VIRTUALES.....	59
VII. ANEXOS.....	70

INDICE DE TABLAS

CUADRO N° 1	Nivel de Satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote,2022	45
CUADRO N°2	Grado de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote,2022	46
CUADRO N°3	Relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.	47

INDICE DE FIGURAS

FIGURA N°1	Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.	45
FIGURA N°2	Grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.	46
FIGURA N°3	Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.	47

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	Cuestionario de satisfacción Laboral SL - SPC	70
ANEXO 2	Inventario de síndrome de Burnout	72
ANEXO 3	Consentimiento informado	74
ANEXO 4	Dimensiones de la satisfacción laboral	75
ANEXO 5	Dimensiones del síndrome de burnout	76

RESUMEN

La investigación de tesis fue de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, tuvo el objetivo de conocer la relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del centro de salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022, la muestra estuvo conformada por una población de 35 profesionales de enfermería, que cumplen con los criterios de inclusión.

Se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos mediante los instrumentos: Cuestionario de “Escala de Opiniones SL-SPC” y el Inventario Burnout de Maslach.

El procesamiento y análisis de datos se realizó con el programa estadístico SPSS V.26, con la prueba estadística de correlación de Spearman a nivel analítico y descriptivo, se concluye:

- La mayoría de profesionales de enfermería en el centro de salud Yugoslavia presentan un nivel de satisfacción laboral medio equivalente al 40,1%.
- La mayoría de profesionales de enfermería presentan un grado de síndrome de burnout medio equivalen al 60%.
- Existe una relación estadísticamente significativa alta entre Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout ($p=0.001$) e inversamente proporcional.

Palabras claves: satisfacción laboral, síndrome de burnout, enfermería

ABSTRACT

The thesis research was descriptive, correlational, cross-sectional and cross-sectional, with the objective of knowing the relationship between job satisfaction and Burnout syndrome in the nursing professional of the Yugoslavia health center in the district of Nuevo Chimbote, 2022, the sample consisted of a population of 35 nursing professionals who met the inclusion criteria. The survey technique was used to collect data by means of the following instruments: Questionnaire of "Opinions Scale SL-SPC" and the Maslach Burnout Inventory.

The data processing and analysis was carried out with the statistical program SPSS V.26, with Spearman's statistical test of conformity at an analytical and descriptive level, is concluded:

- The majority of nursing professionals in the Yugoslavia health center present an average level of job satisfaction equivalent to 40,1%.
- The majority of nursing professionals have a degree of burnout syndrome average equivalent to 60%.
- There is a high statistically significant relationship between Job Satisfaction and Burnout Syndrome ($p=0.001$).

Keywords: job satisfaction, burnout syndrome, nursing

I. INTRODUCCIÓN

Es posible definir la satisfacción como el sentimiento que se percibe al cumplir o satisfacer una necesidad, deseo o gusto. En el ser humano estar satisfecho brinda felicidad, pasa todo lo contrario con la sensación de insatisfacción que brinda disgusto o sufrimiento.

La satisfacción laboral es la reacción que se ve reflejada por el profesional en su trabajo y frente al desempeño del mismo. Dicha actitud comprende muchas veces los valores, estado de ánimo, comportamientos y sentimientos, que desarrolla al desempeñarse en su trabajo, las perspectivas que tiene de sí mismo, y a las características del puesto. (García, 2010).

Assiri (2020) sostiene que para Locke (1976) “la satisfacción laboral es un estado placentero y emocionalmente positivo que se da como resultado de la valoración personal que hace cada persona sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo”. García (2010) menciona que surge al comparar la contribución que hace la persona al trabajo y lo que se obtiene, y en ocasiones la persona hace comparaciones entre lo que realiza y recibe él y sus semejantes dentro de su ámbito laboral.

Uno de los principales grupos de profesionales expuestos al estrés laboral son el personal de enfermería, esto se da debido a las características propias del trabajo que desarrollan; al ser considerada como una de las profesiones más estresantes, podemos mencionar que este grupo está predispuesto a más factores de riesgo que afectan el bienestar personal, la salud, así como la satisfacción laboral.

Podemos enfatizar que es importante una adecuada satisfacción laboral sobre todo en las instituciones de salud, permitiendo garantizar la productividad, eficacia y proceder adecuado, buen trato del personal de salud, así como también potenciará

el hecho de que el profesional busque el fortalecimiento académico y se produce un equilibrio entre la vida profesional y personal (García, 2010).

Mantener una buena satisfacción laboral en su personal debe ser de suma importancia para el establecimiento de salud, así como para el profesional que presta el servicio, se ha demostrado que “El profesional de salud más satisfecho brinda una mejor labor y tiene mayor dedicación en su trabajo” (Atalaya, 1999).

El priorizar niveles de satisfacción laboral altos o adecuados se verá reflejado en un mejor desempeño, trabajo en equipo, mejora en los procesos y una mejor interacción entre las diferentes áreas de trabajo, mejorando con la calidad de atención brindada. (García, 2010)

Por lo que es más frecuente encontrar establecimientos de salud que buscan identificar de manera temprana las causas de baja satisfacción laboral para prevenir consecuencias negativas en un futuro (Hannoun, 2011).

Hay un nivel promedio de profesionales de enfermería que perciben tener baja satisfacción con su empleo en Perú, por lo que se sugiere implementar propuestas de mejora de las condiciones con la finalidad de garantizar el cuidado, porque se considera que hay una mejor relación paciente-enfermero cuando la satisfacción laboral de este último es adecuada (Campos, 2018).

Por otro lado, se conoce que la satisfacción laboral está muy relacionada con el síndrome de burnout y aunque las respuestas de cada uno son muy diversas, su relación se da porque a medida que los niveles de uno aumentan el otro disminuye. Estudios anteriores también han confirmado que cuando el profesional de salud presenta una baja satisfacción laboral el burnout es elevado.

Según Maslach y Jackson 1974, citado en Olivares (2017) definen el síndrome de Burnout como “una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, que se desarrolla

producto de una tensión crónica de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo”.

Se percibe que el síndrome de Burnout surge como respuesta al estrés laboral que puede presentar el profesional de enfermería y se considera como una fatiga extrema, las manifestaciones del síndrome de Burnout se encuentran generalmente en profesionales que permanecen en contacto más estrecho con los pacientes, por lo que se vuelve una problemática importante de mejorar (Rendón et al, 2020).

La organización Mundial de la Salud en el 2022 ha incluido el síndrome de Burnout oficialmente como parte de la Clasificación Internacional de Enfermedades puesto que se conoce como resultado de un estrés laboral crónico; que afecta al 10% de trabajadores cuando está en un nivel leve y al 2 y 5% en sus niveles más severos, por lo que ahora los países miembros de la OMS lo deberán considerar como una enfermedad que surge en el medio laboral. (Oropeza, 2021).

“Las profesiones de salud son de las más vulnerables ante el síndrome de Burnout, es importante mencionar que existe una alta prevalencia en el profesional de enfermería” (Gómez et al, 2016).

Freudenberger, (1974), menciona que es más común y frecuente que aparezca síndrome de Burnout en el profesional de salud, que tiene contacto “directo y continuo” con los pacientes, donde muchas veces recibe una carga emocional grande, pueden incluso afectar más a los profesionales de enfermería que laboran en establecimientos de salud lo que genera consecuencias en su salud física y mental. (citado en Durán, 2021)

Dentro de los establecimientos de salud el profesional de enfermería cumple un rol importante en la atención integral la persona, por lo que están expuestos a diversas situaciones que le generan estrés; como las bajas remuneraciones, los horarios de

trabajo, el ambiente y la carga laboral, sus compañeros, debido a esto llegan a sentirse insatisfechos con las labores realizadas, con mucho agotamiento tanto físico como psicológico, lo que en ciertos casos se refleja en la falta de interés por brindar un servicio óptimo, en cambios de humor y la realización de sus actividades de forma monótona (Carrillo et al, 2020).

En China y España existe una mayor prevalencia de síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, por otro lado, países como Inglaterra y Países Bajos evidencian niveles menores de síndrome de burnout, este contraste surge porque cada país maneja diferentes características en sus sistemas sanitarios en los que influye las cargas de trabajo y las metas a lograr (Gómez et al, 2017).

En la Micro Red de Salud Chilca- Perú 2021 se resalta que el 33.8 % enfermeros presentan síndrome de Burnout crítico (Rafael y Payano, 2021). Las dimensiones de mayor prevalencia corresponden a la despersonalización y agotamiento emocional (Luengo et al, 2019)

Se percibe el síndrome de Burnout como consecuencia de insatisfacción laboral que vive día a día la mayor parte de profesionales de la salud, en especial el profesional de Enfermería que es el que se encuentra en contacto más estrecho con las personas, por lo que se vuelve una problemática importante de mejorar para beneficio del personal como del sujeto de cuidado y de la institución donde labora el profesional de Enfermería (Yslado et al, 2019).

Por lo expresado anteriormente, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del centro de salud Yugoslavia, del distrito de Nuevo Chimbote, 2022?

1.1. OBJETIVOS

Objetivo General

Conocer la relación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.
- Identificar el grado de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.
- Determinar la Relación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

1.2. FORMULACION DE LA HIPOTESIS

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En los últimos años surge el interés por conocer los efectos que tiene el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en su centro de labores, debido al constante crecimiento de este grupo sanitario (Fore, 2013).

En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo (Centeno y Salinas,2017); mientras que en Perú hasta el momento las entidades dedicadas a la salud, no han incorporado una evaluación permanente de la satisfacción laboral y esto refleja la falta de interés hacia los recursos humanos, sin embargo, medir la satisfacción laboral permite mejorar la atención de salud.

Los profesionales de enfermería que laboran en un establecimiento de salud del primer nivel de atención tienen un contacto directo con el paciente y tienen como finalidad satisfacer las necesidades de salud de su ámbito jurisdiccional.

La Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 informó que más del 75% de los establecimientos de salud del primer nivel de atención en el Perú manifiestan una infraestructura inadecuada, escases de recursos humano, materiales y económicos (Garro,2023).

La Microred Yugoslavia está conformada por 9 establecimientos de salud, 6 ubicadas en el distrito de Nuevo Chimbote con una población de 155 mil 628 pobladores y 03 en distrito de Samanco con una población de 4 mil 730 habitantes. Con respecto al Centro de Salud Yugoslavia, tiene una población de 71 mil 751 habitantes; sin embargo, la zona de expansión urbana muestra un alto índice de crecimiento poblacional porque se han instalado asentamientos humanos informales denominados Sector 10, que no tienen un puesto de salud cerca, siendo el más cercano, el Centro de Salud Yugoslavia;

a causa de la gran demanda poblacional los recursos humanos y materiales del Centro de Salud son limitados (Proyecto de ley 07384/2020-CR, 2021).

Si el profesional de enfermería labora en un ambiente con las condiciones de trabajo inadecuadas, escasos beneficios laborales o remunerativos y la falta de reconocimiento a la labor trae como consecuencia la percepción de un nivel bajo de satisfacción laboral, por lo tanto, puede responder con ineficaces estrategias de afrontamiento, dando inicio al Síndrome de Burnout.

El síndrome de burnout es el estrés crónico que inicia con agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal y tiene como consecuencias problemas en la salud mental, física y en la calidad de cuidado que brinda el personal de salud. (Espinoza et al,2020).

Maticorena et al (2016) menciona que “el profesional de enfermería que labora en MINSA, ESSALUD y clínicas privadas presentan baja realización personal con un resultado de 20,4%, 26,9% y 38,1%, respectivamente”.

En el Perú el 72% de los trabajadores experimenta el síndrome de Burnout de los cuales 24% refiere sentirse insatisfechos en sus trabajos, 14% siente maltrato por parte de sus superiores, 14% siente presión, 12 % no tiene tiempo para sus actividades personales, 11% no se siente capaz de cumplir con sus metas y el 8% no se identifican con su centro de labores (RPP,2022)

Laguas (2017) como se citó en Rieke (2021) refieren que

La molestia de la población al acudir a un establecimiento de salud se debe en su mayoría de veces a un grado alto o moderado de síndrome de Burnout que presenta el personal de enfermería, afectando la atención brindada.

El resultado de esta investigación brinda datos importantes, para que las autoridades responsables de los establecimientos de salud puedan implementar estrategias como, valorar el desempeño del profesional de enfermería con remuneraciones satisfactorias, fundamentar el aumento del personal de enfermería por establecimiento con la finalidad de que se pueda mejorar la calidad de atención de los pacientes, gestionar una adecuada infraestructura y brindar la oportunidad de capacitaciones remuneradas fuera del horario laboral al personal de enfermería para que fortalezcan sus habilidades asistenciales (Vidotti et al, 2018).

Para las universidades con la carrera profesional de enfermería contribuirá en implementar contenidos extracurriculares referente a salud ocupacional, brindando conocimientos sobre satisfacción laboral y síndrome de Burnout (Arias y Muñoz, 2016).

Es importante para la sociedad, porque el Síndrome de Burnout afecta en la calidad de atención asistencial que ofrece el profesional de enfermería y en el ámbito social mediante un cuidado no eficaz a la comunidad, así disminuirá poco a poco la percepción de insatisfacción del cuidado de enfermería hacia la persona, familia y comunidad en los establecimientos de salud de primer nivel y fortalecerá la relación enfermera- paciente (Gómez, 2015).

En Perú existen pocas investigaciones sobre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en establecimientos de salud de primer nivel, por lo que importante fomentar trabajos de investigación, porque en este nivel de atención el profesional de salud tiene un contacto más estrecho para poder brindar un cuidado promocional y preventivo, sin embargo, no se puede cumplir si se

vuelve vulnerable ante el síndrome de Burnout, esto nos lleva a mostrar interés en investigar el tema.

II. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

Existen estudios de investigación relacionados con el trabajo

En el Ámbito Internacional

En Europa se ubicaron las siguientes investigaciones:

En España, Párraga, Gonzales, Méndez, Villarin y León (2018) en su estudio “Burnout y su relación con el estrés percibido y la Satisfacción Laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una comunidad autónoma” explican que, de una población de 437 trabajadores, el 50,3% evidencio al menos una dimensión del Síndrome de Burnout: el 38.9% evidencio un nivel alto de despersonalización, el 28,2% agotamiento emocional y 8% baja realización personal. Mediante regresión logística, se obtuvo mayor puntuación en la escala de estrés percibido y menor puntuación en escala satisfacción, concluyendo que el síndrome de Burnout afecta a 1 de cada 5 profesionales de Atención Primaria.

En Rusia, Miodraga, Vesna, Sonja y Marjan (2021) en su investigación “Angustia psicológica, Burnout, satisfacción laboral e intención de abandono entre enfermeras de atención primaria de salud”, estuvo conformado por 173 enfermeras y enfermeros de atención primaria, concluyen una diferencia de 3.54% entre las enfermeras del sector privado frente a las del sector público en relación a la satisfacción laboral ; además, las enfermeras con niveles más altos de burnout y menor satisfacción laboral tenían más posibilidades de dejar la profesión en comparación con aquellas con menor burnout y mayor satisfacción laboral.

En Asia se reportaron las siguientes investigaciones:

En Irán, Mohammad, Ahmad, Zakieh, Ghasem, Mansour, et al. (2016) en su investigación “Burnout y sus factores influyentes entre los proveedores de atención

primaria de la salud en el noreste de Irán” estuvo conformada por 548 proveedores de salud; concluyen que en relación a Burnout el 64.2% presento un nivel bajo, 18.4% nivel medio y 17.3% nivel alto; la falta de realización personal fue la dimensión que presento mayor frecuencia en un 49.6%, seguido del 35.7% de la dimensión de agotamiento emocional ; se observó una relación significativa entre burnout y los recursos laborales e interés por el trabajo ($p \leq 0,05$).

En China, Wang, Jin, Zhao, Zang, Yuan (2020) en su investigación “Satisfacción laboral, Burnout e intención de rotación entre proveedores de atención primaria de salud en zonas rurales de China”, estuvo conformado por 1148 proveedores 47 centros de salud municipales, en la investigación se concluye que el 22.66% presentan un nivel alto de Burnout, respecto a las dimensiones Burnout el 6.06% evidencia un nivel alto de despersonalización y el 38.74% un nivel bajo de realización personal; en relación con la variable satisfacción laboral, el 95.12% refieren insatisfacción laboral en relación a las recompensas laborales; existe un efecto negativo y significativo ($y = -0.52$).

En Arabia Saudita, Razaz, Hadeel, Murug, Shakir, Afnan, et al. (2023) en su investigación “Satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en los centros de atención primaria de salud de King Abdul Aziz Medical City”, estuvo conformado por 77 enfermeras, concluyen que el 58% se sentían satisfechas y el 42% insatisfechas; además el 51% mencionan sentir presión constante ante la escasez de personal y el 44% sienten un exceso de carga de trabajo.

En América del sur se ubicaron las siguientes investigaciones:

En Ecuador, Aguaguña y Villaroel (2020) en su investigación “Síndrome de Burnout en el personal de salud de atención primaria en el centro de Salud tipo C Quero”, la muestra fue de 20 trabajadores de salud, concluyen que la

despersonalización perjudica un 75% al personal de salud, seguido del agotamiento emocional en un 65% y el 50% en la baja realización personal.

En Brasil, Aires y Palucci. (2021) en su investigación “Satisfacción, estrés y Burnout de enfermeros gestores y enfermeros de cuidado en Atención Primaria de Salud”, estuvo conformado por 122 enfermeros, mencionan que el 34.4% presenta al agotamiento emocional en un nivel leve, el 37.7% nivel moderado y el 27.9% nivel alto; respecto a la dimensión deshumanización se evidencio un 32.8% en el nivel leve, un 41.8% en el nivel moderado y 25.4% un nivel alto; en cuanto a la dimensión realización personal el 27% manifestaron un nivel leve, el 47.5% un nivel moderado y el 25.4% un nivel alto; concluyen que existe una relación inversamente negativa entre las variables; explican que cuando se carece de una infraestructura inadecuada el burnout puede aumentar de 1,8 a 24 % , también que el tipo de contrato y relaciones laborales influyen en la satisfacción laboral.

En el Ámbito nacional

En Lima, Cachi (2021) en la investigación “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud Asistencial de la Red de Salud Cusco Sur”, estuvo conformado por 268 trabajadores; los resultados indicaron que el síndrome de Burnout, se encuentra de manera moderada en un 40,3%, la variable satisfacción laboral en un 40,3%. Además, se encontró que existe relación significativa entre las variables, asimismo existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la red de salud cusco sur.

En Amazonas, Machaca (2021) en su investigación “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un centro de salud Condorcanqui, departamento de Amazonas,2021”, estuvo conformado por 29 profesionales del centro de salud, concluye respecto a la satisfacción laboral que el 46.7% tienen un

nivel bajo, el 30% nivel medio y el 23.3% nivel alto; con respecto al síndrome de Burnout el 40% presenta un nivel medio, el 33.3% un nivel bajo y el 26.7% un nivel alto.

En Cusco, Rumajo y Montalvo (2021) en su investigación “ Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco, 2020”, estuvo conformado por 84 trabajadores sanitarios, concluyen que el 53.57% presenta un nivel moderado de síndrome de Burnout, 25% un nivel alto de síndrome de Burnout y el 21.43% un nivel bajo de síndrome de Burnout; con respecto a la relación de satisfacción laboral el 50% presenta un nivel moderado, el 27.38% un nivel alto y finalmente el 22.62% un nivel bajo; por lo tanto mencionan que no existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout ($p=.440$)

En Huancavelica, Espinoza (2021) en su investigación “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los profesionales de salud del centro de salud Paucará-Acobamba- Huancavelica, 2021”, estuvo conformado por 61 profesionales de la salud; menciona que existe relación de forma inversa y significativa entre las 2 variables, indicando que a mayor presencia de síndrome de Burnout habrá menor satisfacción en el ámbito laboral; concluyendo que el 82% del personal manifiesta síntomas de síndrome de Burnout y el 75.4% evidencia baja satisfacción laboral.

En Cusco, Arenas (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal de dos establecimientos de salud de la Microred Combapatacanchis, Cusco, 2021.”, la población estuvo conformada por 28 trabajadores del centro de salud Pitumarca y 15 trabajadores del puesto de salud Checacupe, concluyen respecto al síndrome de Burnout que el 81.4% presenta un nivel alto y el 18.6% un nivel medio; con respecto a la variable satisfacción laboral, el 51.2% indica tener un nivel bajo, mientras que el 27.9% un nivel promedio y

7.8% un nivel alto; es decir a mayor síndrome de Burnout la satisfacción laboral disminuirá y viceversa.

En Lima, Quevedo (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout y su relación la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, Pisco, 2020”, estuvo conformado por 80 trabajadores que laboran en un centro de salud, concluyen que el 52.5% presenta un nivel medio de síndrome de Burnout y el 57.5% un nivel de insatisfacción laboral, determinando que existe relación entre las variables de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral ($p=0.017$).

En el Ámbito Local

En Chimbote Huerta y Santolalla (2019) en su investigación “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la provincia del Santa, 2019”, conformado por 73 enfermero que laboral en el Nivel I MINSA; respecto a la satisfacción laboral el 52,1% presenta un nivel moderado y un 47.9% un nivel bajo, mientras que el 90,4% evidencia un grado medio de Síndrome de Burnout y un 8.2% un grado alto de Síndrome de Burnout.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

La investigación está sustentada por la Teoría de Adaptación de Callista Roy, Roy reconoce a la persona como un ser integral y cambiante, que recibe estímulos internos y externos, generando una reacción mediante el subsistema de proceso primario, funcional o de control y el subsistema secundario; las respuestas que surgen de estas reacciones pueden lograr el objetivo esperado o pueden no lograrlo. Si la respuesta a la adaptación es eficaz fomentarán la integridad del profesional, con la finalidad de lograr una buena salud tanto mental como física. Por otro lado, si la respuesta adaptativa ante los estímulos es ineficaz amenazarán los objetivos de adaptación (Andrews y Roy, 1986, como se citó en Raile, 2015).

Nos referimos a un sistema como un conjunto cuyos elementos se relacionan como un todo y que mantienen un determinado objetivo; están conformados por una entrada, un proceso de control, una salida y por último la retroalimentación.

Para fines de investigación se sistematizó como observamos a continuación:

Entrada

La entrada está conformada por tres estímulos, los más comunes ante los cuales la persona reacciona por medio de respuestas, estos son los estímulos focales, contextuales y residuales (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

Estímulos Focales. “Es el estímulo más cercano al que se expone la persona, puede ser estímulos internos o externos” (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

En la investigación el estímulo focal está conformado por la satisfacción laboral del profesional de Enfermería, este profesional está dentro del grupo de riesgo que tiene mayor predisposición a enfrentarse a condiciones de trabajo que influyen sobre su satisfacción laboral, como las mismas condiciones de trabajo inadecuadas, la carga laboral, las constantes exigencias laborales, el contacto continuo y estrecho con la

enfermedad, la cercanía a los pacientes que muchas veces significa una carga emocional.

Es por eso según Echenique (2010) “Lo que condiciona la aparición de síndrome de Burnout es una falta de satisfacción laboral en conjunto con las cualidades representativas de cada persona”

Según Landy y Conte (2005) citado en Abraham (2008) “manifiestan que satisfacción laboral es el sentimiento positivo que experimenta el profesional como resultado de la valoración positiva de su trabajo y de una buena experiencia laboral”, por lo tanto, se relaciona estrechamente con la percepción del profesional dentro de la empresa, y como consecuencia todo esto se ve reflejado en la actitud del profesional.

Palma (2004) como se citó en Arias y Flores (2017) define la satisfacción laboral como “La reacción o actitud que surge del trabajador al comparar sus expectativas con la realidad que se presenta, nos explica porque el comportamiento y conducta de un trabajador”

Palma (2004) define cuatro dimensiones:

- Significancia de la tarea: Este factor se basa en la medida que el profesional logra realizar sus actividades con esfuerzo, es decir que la actividad que realiza es muy valiosa.
- Condiciones de trabajo: Este factor se fundamenta en el balance del trabajo respecto a la existencia de condiciones favorecedoras dentro del mismo ambiente de trabajo, y que regulan de manera eficaz el mismo.
- Reconocimiento personal: Esta basado en la evaluación del trabajo dando a conocer los logros, comportamientos, de parte de las personas que laboran a través

del reconocimiento de las personas alrededor del trabajo y de uno mismo, teniendo en cuenta los logros propios y el impacto de esto en el trabajo.

- Beneficios económicos: Se basa en la remuneración percibida por el profesional en función al trabajo que realiza y como resultado del esfuerzo en la labor diaria.

Estímulos Contextuales. Se entiende por estímulos contextuales aquellos que están presentes en el ambiente de la persona de manera interna o externa, que influyen en su forma de reaccionar, pero no son de importancia para la persona (Roy, 1984, como se citó en Raile 2015).

El estímulo contextual estará conformado por el entorno del profesional de enfermería, en este caso, por el ambiente de trabajo, remuneración del rendimiento, trabajos adicionales y cargo familiar. Diariamente en los establecimientos de salud se expone al profesional de enfermería a diversos riesgos laborales, ocupacionales principalmente a los psicológicos y sociales, porque diariamente son expuestos a un proceso de trabajo con una carga emocional intensa debido a la convivencia y cercanía a la angustia y muerte, numerosos y extenuantes turnos de trabajo, la gran demanda de pacientes, los conflictos laborales entre compañeros por tener un ambiente negativo, con un reconocimiento mínimo a su labor diaria y poca valoración profesional, horarios extensos e incompatibles con la vida social y familiar (Vidotti, et al. 2019). El cargo familiar, la armonía familiar y estabilidad económica influirán en el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas (Menéndez, et al, 2018).

Estímulos Residuales. Son factores ambientales que no tienen un efecto muy bien definido en la situación o el momento (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

El estímulo residual estará conformado para la investigación con la edad y estará relacionado a la experiencia laboral, porque con el pasar del tiempo ejerciendo una

profesión la autoestima o el valor profesional muchas veces se incrementa y consolida sin embargo también puede disminuir (Loria 2006, citado en Menéndez, et al, 2018).

Proceso

En el modelo de Roy hay dos subsistemas que se relacionan entre sí. El subsistema de procesos primarios, funcionales o de control está compuesto por el regulador y el relacionador. El subsistema secundario y de efectos está compuesto por cuatro modos de adaptación: necesidades fisiológicas, autoestima, función del rol e interdependencia. Tanto el regulador como el relacionador son métodos de afrontamiento (Roy, 1984, como se citó en Raile,2015).

Existen 2 subsistemas relacionados entre sí, el subsistema de procesos primarios o de control está conformado por el regulador y relacionador que son métodos de afrontamiento; mientras que el subsistema secundario o de efectos está compuesto por los modos de adaptación que son las necesidades fisiológicas, autoestima, función del rol e independencia.

El subsistema regulador, a través del modo de adaptación fisiológico reacciona inmediatamente por medio de procesos de afrontamiento endocrinos, neuronales, y químicos (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

El modo de adaptación fisiológico se enfoca en la forma en que los seres vivos reaccionan al entorno a través de procesos fisiológicos con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas como el descanso, alimentación, eliminación, respiración, eliminación y protección (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

Cuando el profesional de salud no logra la adaptación aparece en el modo fisiológico signos y síntomas que son característicos del síndrome de Burnout como dolor de cabeza, dolores musculares, principalmente en el dorso, presión arterial

elevada, pérdida del apetito, problemas de sueño, fatiga crónica, en el caso de las mujeres alteraciones menstruales, la persona afectada expresa agotamiento mental y físico, se vuelve letárgica (Savio,2008, como se citó en Lovo, 2020).

El subsistema relacionador, está conformado por los modos de adaptación del auto concepto, de la interdependencia y de la función del rol, reacciona por medio de los canales cognitivos y emocionales mediante el procesamiento de la información sensorial, el aprendizaje, el criterio y las emociones (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

Roy define el modo de adaptación del autoconcepto mediante el concepto de uno mismo como «el conjunto de creencias y sentimientos que un individuo tiene de sí mismo en un momento determinado» (Roy, 1984, como se citó en n Raile, 2015).

En la investigación los profesionales de enfermería con síndrome de Burnout manifestarán sentimientos de incapacidad profesional, sentirán que el logro de sus objetivos se vuelve cada vez más difícil o incluso que las posibilidades desaparecen, sentimientos de fracaso y pérdida de la autoestima personal todo esto como resultado de diversas situaciones laborales inadecuadas , que da como resultado la pérdida de confianza en la realización personal y como resultado la disminución de la percepción positiva del auto concepto (Arias, 2015).

Roy menciona «el modo de adaptación de la función del rol mediante la descripción de las expectativas que se tienen de cómo actuará un individuo frente a otro» (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

Con relación a la investigación el profesional de enfermería manifestará ausentismo laboral, dejará de lado sus responsabilidades, desvalorizará su trabajo y evidenciará inseguridad en la toma de decisiones (Caballero, Hederich y Palacio, 2010, como se citó en Lovo, 2020).

Roy explica que el «modo de adaptación de la interdependencia trata sobre las interacciones de la gente en la sociedad» (Roy, 1984, como se citó en Raile y Marriener, 2011).

Entre las consecuencias sociales el profesional de enfermería manifestará aislamiento de su círculo social, conflictos interpersonales y familiares (Pérez, 2010, como se citó en Lovo, 2020).

Salida

En el proceso de salida nos encontraremos ante dos posibles resultados, el primero se da cuando el profesional de Enfermería genera respuestas adaptativas que tienen como finalidad promover la integridad de la persona, o por el contrario generan respuestas ineficaces que no aportan a los objetivos de adaptación.

Las respuestas adaptativas no logradas por el profesional de Enfermería se verán reflejadas presentando burnout como respuesta a la exposición prolongada a distintos estresores durante el horario laboral, el burnout es producto de un estrés crónico que nace de una evaluación cognitiva que hace el trabajador sobre su realidad en su empleo

“La competitividad, el ritmo acelerado de trabajo, las exigencias constantes que se presentan en el ámbito laboral dan como resultado que el trabajador desarrolle Burnout” (García, 2010, como se citó en Arias y Noreña, 2015).

(Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020) define tres dimensiones:

El agotamiento emocional. En esta dimensión el profesional atraviesa por distintas emociones y sensaciones, tiene una sensación de cansancio y no logra enfrentar las exigencias emocionales de cotidianas de sí mismos y de otros, la sensación de pérdida de energía constante, el no tener la misma motivación de antes para realizar las actividades diarias, no realizar sus actividades cotidianas de igual manera que,

el agotamiento es extremo hasta el punto de sentirse sin fuerzas y exhausto (Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020).

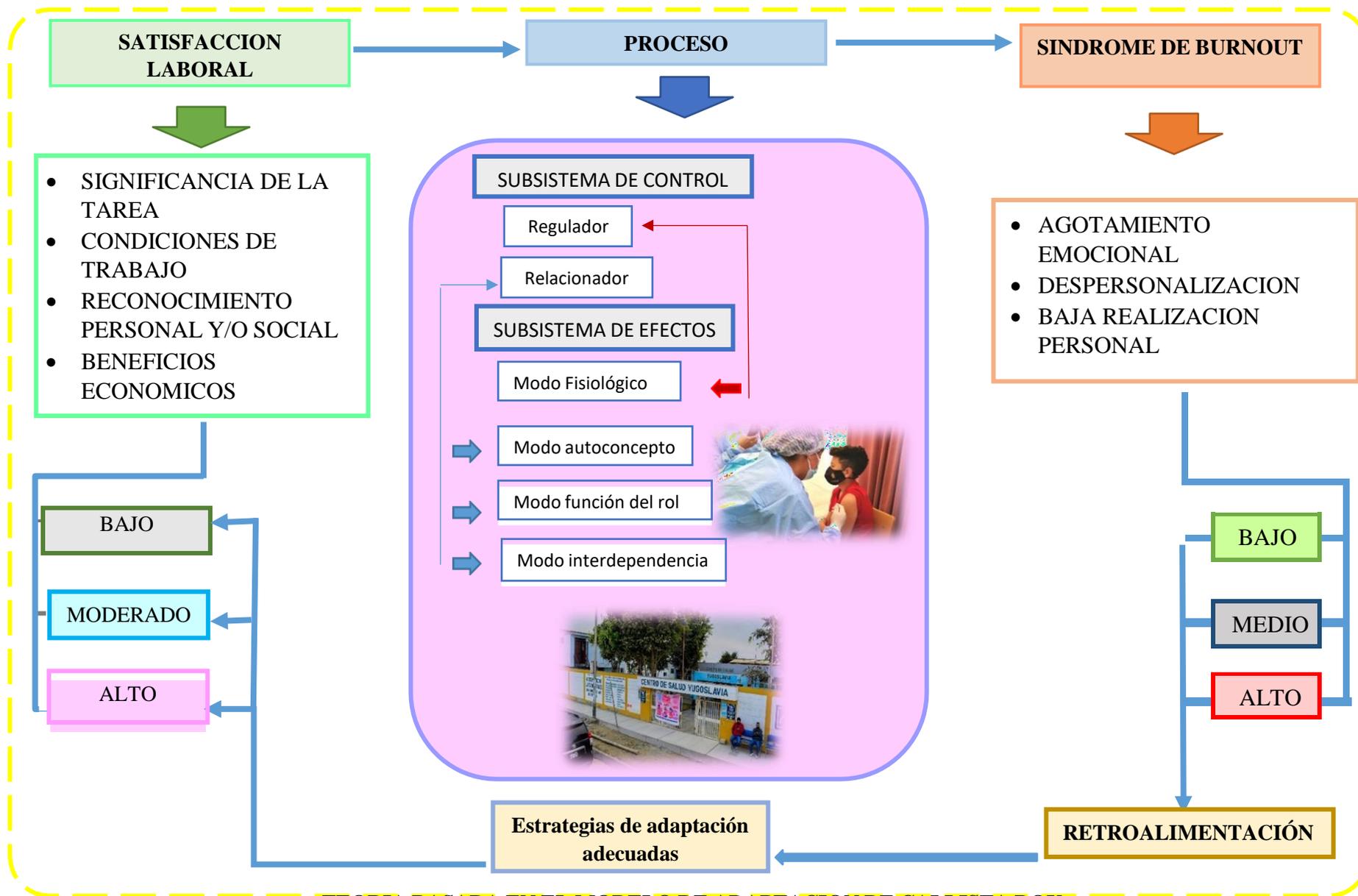
La despersonalización. Involucran un conjunto de actitudes de soledad, aislamiento, apariencia pesimista y negativa que aparece como mecanismo protector ante las exigencias. El profesional no admite sus errores y los ignora llegando a tratar mal a quienes lo rodean (Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020).

Baja realización personal. En esta dimensión se experimentan sentimientos de incapacidad profesional, considera insuficientes sus avances y logros manifestando insatisfacción y baja autoestima, aumentando sus esfuerzos para lograr obtener las metas deseadas (Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020).

Retroalimentación

Es el método que va a permitir un control de todo el proceso con la finalidad de identificar logros, reforzar y optimizar aspectos del proceso (Roy, 1984, como se citó en Raile, 2015).

Esta parte es fundamental porque al encontrarse un grado bajo, medio y alto de Burnout se deben brindar estrategias para que el profesional de enfermería pueda lograr una adaptación adecuada, con la intención de mantener un mejoramiento continuo de los resultados obtenidos y que estos sean de beneficiosos para su Satisfacción laboral.



TEORIA BASADA EN EL MODELO DE ADAPTACION DE CALLISTA ROY

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODO DE ESTUDIO

La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal (Hernández et al., 2017).

No experimental. Se observaron las variables y se analizaron sin alterar los resultados.

Descriptivo. Se describió el comportamiento de las variables utilizadas en la investigación.

Correlacional. Se identificó la relación entre ambas variables.

De corte transversal. Se estableció un periodo determinado para medir las variables una sola vez

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de estudio es de tipo descriptivo - correlacional.

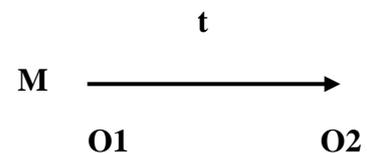
Porque se estableció el grado de relación entre la Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el profesional del Centro de Salud Yugoslavia; es descriptivo no experimental con una sola población, con el siguiente esquema.

M: Población de estudio: Personal de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022

O1: Satisfacción Laboral

O2: Síndrome de Burnout

t: tiempo



3.3. POBLACIÓN

La población fue conformada por 35 profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote que se encontraron trabajando entre octubre y noviembre del 2022. Se trabajó con el total de la población por ser considerada finita y accesible.

Sánchez H, Reyes C.(2009), establece que la población finita se encuentra constituida por menos de (1.000) unidades que conforman el universo de la población.

Unidad de Análisis

Personal de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote que se encontraron trabajando entre octubre y noviembre del 2022.

Marco Muestral

Se tomó en cuenta al personal Profesional de Enfermería que se encontraron registrado en el directorio del Centro de Salud Yugoslavia, que se encontraron trabajando entre octubre y noviembre del 2022, además los que cumplan con los criterios de inclusión

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia, que se encontró trabajando entre octubre y noviembre del 2022.
- Personal de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia que aceptaron ser parte de la investigación.
- Todas las modalidades: nombrado y contratado vigentes hasta el año 2022.
- Experiencia laboral mayor a 1 año.

3.4. ASPECTOS ETICOS

La investigación cumplió con los principios éticos que establece el Código de Ética de Investigación de la Universidad Nacional Del Santa (UNS, 2017).

Protección a la persona. La dignidad humana, identidad, el derecho a la información fue respetado en la investigación. Los profesionales de enfermería que laboran en un establecimiento de salud I-4, tuvieron la libertad de participar voluntariamente, las responsables de la investigación brindaron la confidencialidad y la privacidad de la información recibida.

Consentimiento informado y expreso. Se brindó a los profesionales de enfermería que laboran en un establecimiento de salud nivel I-4 toda la información necesaria sobre la investigación, con la finalidad que tengan el conocimiento necesario sobre el consentimiento informado y puedan participar (ANEXO 3).

Cuidado al medio ambiente y al respeto de la biodiversidad. Garantiza el respeto por todo ser vivo, por ello, se realizó la coordinación previa con la jefa del personal de enfermería para conocer la fecha y hora apropiada para la aplicación del instrumento y así evitar aglomeraciones que puedan poner en riesgo a la persona ante el COVID 19.

Responsabilidad, Rigor Científico y Veracidad. Se garantizó la veracidad durante cada etapa del proceso de investigación, asegurando la validez, credibilidad y fiabilidad de sus fuentes, métodos y datos que fueron aplicados en el proceso de la investigación.

Bien Común y Justicia. En la investigación se cuidó e impulsó el bienestar de los profesionales de enfermería de un establecimiento de salud de nivel I-4, ya que no se expusieron a ninguna situación negativa. Cada participante fue

tratado con los atributos adecuados que su condición lo amerita, fomentando acciones justas sin efectos perjudiciales.

Divulgación de la Investigación. La investigación se difundirá, los resultados se publicarán y se procederá a comunicar al personal de enfermería que participo en la investigación; estos resultados son importantes para aumentar e impulsar el interés por el tema en las personas, familia y comunidades.

Respeto a la normatividad nacional e internacional. La investigación fue elaborada en base a la normativo del código de ética de investigación y reglamento de la Universidad Nacional del Santa, se respeto y acepto todas las normas establecidas.

3.5. DEFINICION OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE 1

Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Palma (2005) como se citó en Arias y Flores (2017) menciona que es “es la percepción de un sentimiento del trabajador que surge al comparar su situación laboral con sus expectativas”; dispuesto en 4 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento Personal y/o Social y beneficios económicos.

Definición Operacional: Se evaluó el grado de satisfacción laboral según escala ordinal.

Bajo: 91- 135 puntos

Moderado: 46-90 puntos

Alto: 1-45 puntos

VARIABLE 2:

Síndrome de Burnout

Definición Conceptual: Malach y Jackson (1981) como se citó en Olivares (2017) mencionan que es “una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.”.

Definición Operacional: Se medio el grado de Síndrome de Burnout según la escala ordinal.

Bajo: 0 - 44 puntos

Medio: 45-88 puntos

Alto: 89 – 132 puntos

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

TECNICA

Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando dos instrumentos mencionados a continuación.

INSTRUMENTOS

a. Cuestionario de “ESCALA DE OPINIIONES SL-SPC”

Instrumento creado por Sonia Palma (2005), este instrumento evaluó el nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería.

Los ítems fueron valorados en escala tipo Likert, desde la puntuación 1 (satisfacción mínima) a la puntuación 5 (satisfacción máxima), tendrá 27 preguntas o ítems, agrupado en 4 dimensiones que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en salud (Palma, 2005).

- Significación de la tarea: se basa en la medida que el profesional logra realizar sus actividades con esfuerzo, es decir que la actividad que realiza es muy valiosa. Los ítems son: 1,2,3,4,5,6,7 y 8
- Condiciones de trabajo: evaluación del trabajo respecto a la existencia de condiciones cómodas dentro del mismo ambiente de trabajo, y que regulan de manera eficaz la actividad laboral. Los ítems son: 9,10,11,12,13,14,15,16 y 17
- Reconocimiento personal y/o social: en evaluar el trabajo a través del reconocimiento de las personas alrededor del trabaja y de uno mismo, teniendo en cuenta los logros propios y el impacto de esto en el trabajo. Los ítems son: 18,19,20,21 y 22
- Beneficios económicos: Se basa en la remuneración percibida por el profesional en función al trabajo que realiza y como resultado del esfuerzo en la labor diaria. Los ítems son: 23,24,25,26 y 27

Se calificará de la siguiente manera:

- Muy de acuerdo: 5 punto
- De acuerdo: 4 puntos
- Ni en acuerdo y en desacuerdo: 3 puntos
- En desacuerdo: 2 puntos
- Muy en desacuerdo: 1 puntos

b. Inventario Burnout de Maslach

Es un instrumento usado para evaluar el síndrome de Burnout, el "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Consta de 22 ítems en forma afirmativa sobre sentimientos personales y actitudes en el trabajo. Los ítems son valorados en escala tipo Likert, desde el valor 0 a 6, agrupado en 3 dimensiones que determinan el Burnout (Maslach y Jackson,1981):

- Agotamiento Emocional: Evaluó la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (Formica, Muñoz y Rojas, 2015). Los ítems son: 1,2,3,4,5,6,7 ,8 y 9
- Despersonalización: Evaluó el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento (Formica, Muñoz y Rojas, 2015). Los ítems son: 10,11,12,13 y 14
- Realización personal: Evaluó los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo (Formica, Muñoz y Rojas, 2015). Los ítems son: 15,16,17,18,19,20,21 y 22

Se calificará de la siguiente manera:

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

VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para la Validación y Confiabilidad de los Instrumentos se realizó una validación cuantitativa a través de una prueba piloto y como población se tomó a 10 profesionales de Enfermería del Centro de Salud Progreso, que cumplieron con los criterios de inclusión de la investigación.

La confiabilidad de la satisfacción laboral del cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo como resultado $\alpha=0,949$, el resultado obtenido nos da la garantía que el instrumento es válido y confiable.

La confiabilidad para el inventario de Burnout, se determinó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, con un resultado $\alpha=0,857$ el resultado obtenido nos da la garantía que el instrumento es válido y confiable.

PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recolección de datos de la investigación se consideró los siguientes aspectos:

Se solicitó la autorización para la recogida de datos a través de la dirección de escuela de enfermería de la Universidad nacional del Santa y se brindó la información requerida de la unidad de análisis.

Aceptada la solicitud, se presentó una solicitud a la Red de Salud Pacifico Sur (RSPS), una vez aceptada la solicitud y con la autorización de la RSPS se presentó la solicitud en el Centro de Salud Yugoslavia y coordinó con la Lic. encargada del Centro de salud, a continuación, se seleccionará a las unidades de análisis.

Luego de lograr una empatía con los profesionales de enfermería se procedió a la aplicación de los instrumentos, el cual tuvo el consentimiento informado

y los instrumentos de Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout, se les informó que los datos brindados son anónimos.

Terminada la aplicación de los instrumentos, los datos quedaron registrados, con ellos se procedió al procesamiento de la información en el programa estadístico SPSS Statistics versión 26.

PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del programa estadístico: SPSS/info/software versión 26.0.

Descriptivo.: Los resultados están representados en tablas simples y de doble entrada, gráficos, cifras absolutas y relativas.

Analítico: Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por tener una población menor a 50 lo cual ayudo a determinar la prueba estadística a emplear; se utilizó la prueba de correlación de Spearman debido a que las variables no tienen una distribución normal ($p < 0.005$); se logró identificar la relación entre ambas variables de estudio con un nivel de significancia y confiabilidad de 99% porque la significancia obtenida fue $p = 0.001$

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS

Cuadro 1: Nivel de Satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL	N°	%
Alto	9	25,7
Moderado	14	40,1
Bajo	12	34,2
Total	35	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral aplicado a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

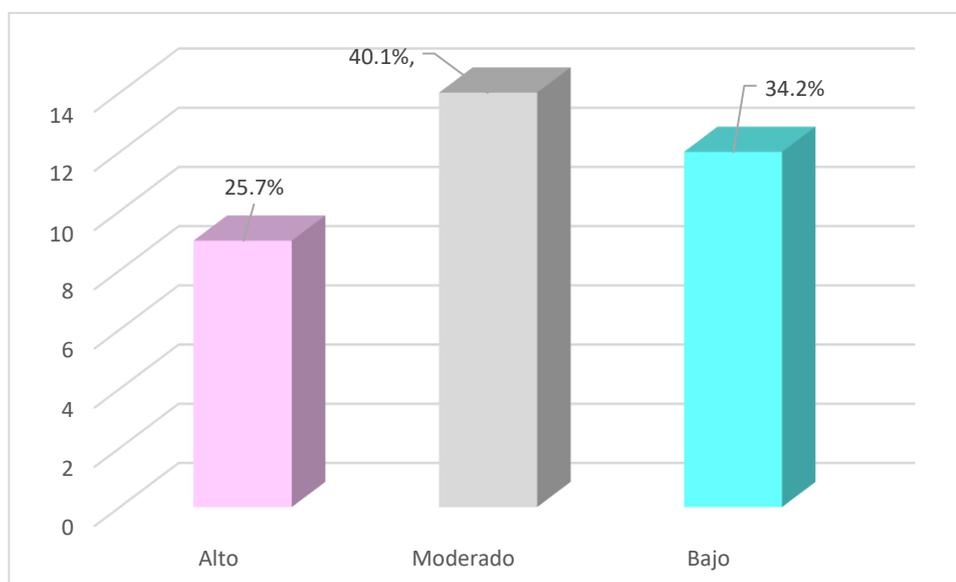


Figura 1: Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Cuadro 2: Grado de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022

SINDROME DE BURNOUT	N°	%
Alto	4	11,4
Medio	21	60,0
Bajo	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente: Instrumento “Inventario de Burnout de Maslach” aplicado a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

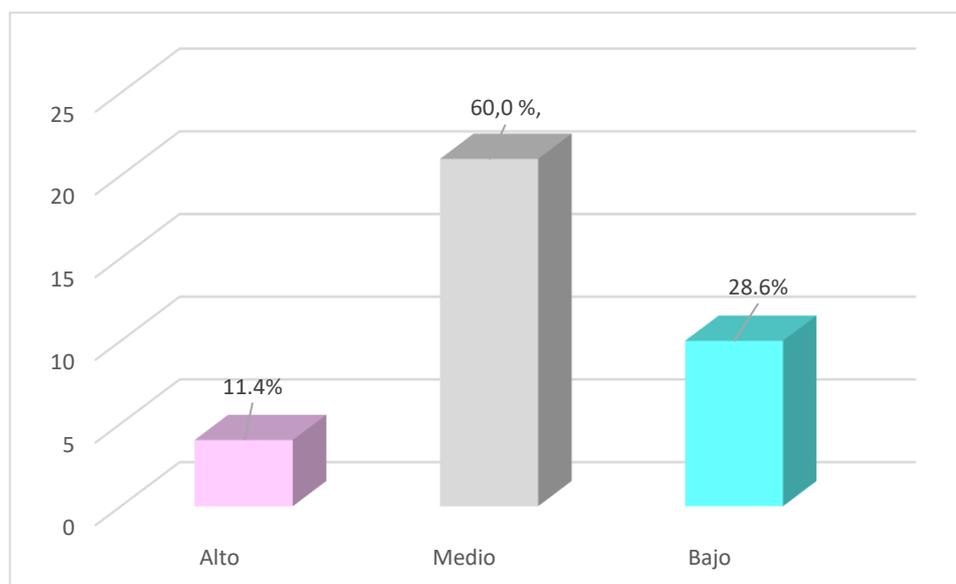


Figura 2: Grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Cuadro 3: Relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

SATISFACCION LABORAL	SINDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	4	33.3%	8	66.6%	0	0%	12	100%
MODERADO	0	0%	12	85.7%	2	14.2%	14	100%
ALTO	0	0%	1	11.1%	8	88.8%	9	100%
TOTAL	4	11.4%	21	60%	10	28.6%	35	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral e Inventario de Burnout de Maslach aplicado a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

$Rho = -0.796$, $p = 0.001$ ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVA ALTA E INVERSAMENTE PROPORCIONAL

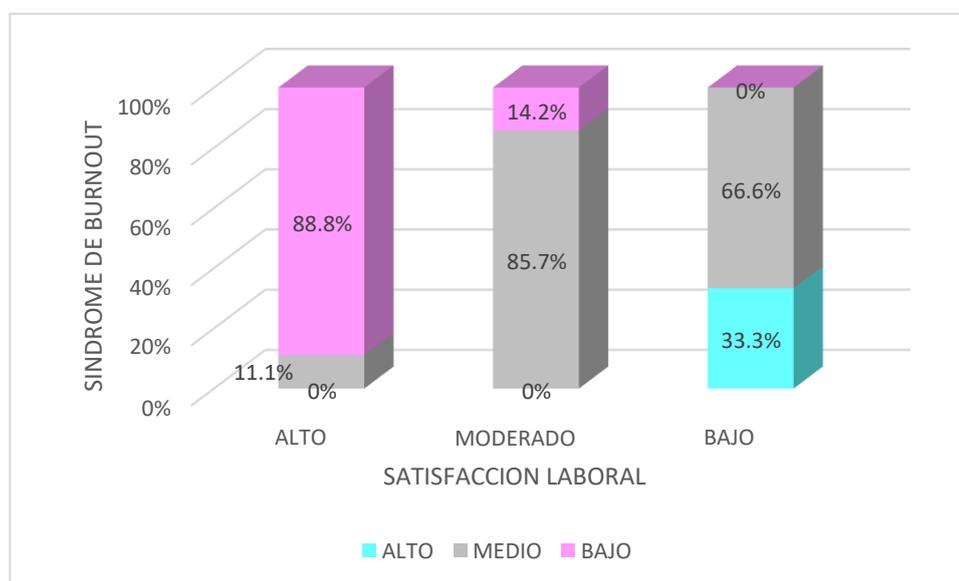


Figura 3: Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

4.2. DISCUSION

En la Tabla 1, sobre el nivel de Satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022; se observa que el 34,2% de los profesionales de enfermería presentan un nivel bajo, un 40,1% un nivel moderado y un 25,7% un nivel alto de satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos difieren con lo reportado por Arenas (2022) quien obtuvo como resultado que el 51.2 % presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, el 27.9% un nivel promedio de satisfacción laboral y el 7.8% un nivel alto de satisfacción laboral; asimismo Espinoza (2021) difiere con los resultados los cuales fueron que el 75.4% presentó un nivel bajo de satisfacción laboral y el 24.6% un nivel alto de satisfacción laboral en los profesionales de salud que laboran en un centro de salud I-4. Por lo tanto, no existe similitud con los resultados obtenidos en las investigaciones reportadas, puesto que más del 50% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos tienen similitud con la investigación de Rumajo y Montalvo (2021) quien obtuvo como resultado que el 22.62% presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral, el 50% un nivel moderado de satisfacción laboral y un 27.3% un nivel alto de satisfacción laboral; así mismo, la investigación realizada por Machaca (2021) obtuvo como resultado que el 46.7% presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral, el 30% un nivel moderado de satisfacción laboral y el 23.3% un nivel de satisfacción laboral alta.

La satisfacción laboral es la percepción de un sentimiento del trabajador que surge al comparar su situación laboral con sus expectativas (Palma, 2005).

De los resultados se observa que un 34.2% presentan un nivel bajo, siendo esta cifra un signo de preocupación para el establecimiento porque afecta de manera negativa la labor de los profesionales de enfermería, generando pesimismo, irritabilidad, falta de compromiso para lograr las metas establecidas, faltas constantes al trabajo, desinterés, bajo rendimiento, trato no digno a la población de su jurisdicción a cargo; en la investigación de Miodraga, et. al (2021) concluye que, a menor satisfacción laboral, el profesional de enfermería tenía más probabilidades de dejar la profesión en comparación con aquellas que evidenciaban mayor satisfacción laboral.

Con la finalidad de obtener un mayor conocimiento en relación a la satisfacción laboral se optó por medir cada una de sus dimensiones con ayuda del anexo 4; donde se obtiene un mayor porcentaje en nivel bajo (42,9%) en la dimensión de reconocimiento personal y/o social; Palma (2005) menciona que se basa en evaluar el trabajo a través del reconocimiento de las personas alrededor del trabajo y de uno mismo, teniendo en cuenta los logros propios y el impacto de esto en el trabajo; Seguel, Diaz y Weishan infieren que al no existir reconocimiento por parte de los superiores o compañeros afectará negativamente la manera psicosocial, percibiendo una baja satisfacción laboral (como se citó en Mazón, 2020).

En la dimensión de beneficios económicos indica un mayor porcentaje en el nivel bajo de 40%; este resultado evidencia que el profesional de enfermería percibe su remuneración como insuficiente para la carga laboral y el esfuerzo en su labor diaria y no puede satisfacer las expectativas de sus necesidades. Campos, et.al (2020) afirma que el estado peruano otorga un bajo presupuesto al sector salud a pesar de trabajar en horarios nocturnos, feriados y lejos de sus

seres queridos; Orozco, et.al (2019) mencionan que los profesionales de enfermería presentan diferencias marcadas en los honorarios con respecto a los demás profesionales; Hernández y Medina (2020) infieren que el nivel de preparación para ejercer la profesión y la cantidad de trabajo realizado no se justifica con el salario que recibe el profesional de enfermería en el Perú; Robles (2018) menciona que el profesional de enfermería busca un segundo trabajo que le brinde un mayor ingreso económico, reduciendo los momentos en familia o para sí mismo, detonando al agotamiento emocional, así mismo Cumbicus (2022) señala que si el salario es justo al trabajo realizado la persona experimentara el sentimiento de pertenencia a la organización y satisfacción laboral.

En la dimensión condiciones de trabajo indica mayores porcentajes en nivel bajo en un 40% y en el nivel moderado en un 40%; con respecto a la existencia de condiciones cómodas dentro del mismo ambiente de trabajo, que en el establecimiento de salud en el que se realizó la investigación el personal de enfermería percibe una infraestructura inadecuada, escasez de personal, insuficientes materiales y horarios muy extensos, que exponen al personal a no cumplir con un cuidado integral de ellos mismo y de los demás, que puede llegar a generar frustración y estrés. En la investigación realizada por Seguel, Valenzuela y Saguaza (2015) concluyen que el profesional de enfermería tiene el derecho a ejercer en un entorno seguro y con las condiciones de trabajo optimas.

En la dimensión significado de la tarea, indica un mayor porcentaje en el nivel moderado con 40% y en el nivel bajo con 34.3%, los resultados obtenidos en el nivel moderado y bajo nos señalan que los profesionales de enfermería

perciben que las funciones que realizan no son valiosas comparadas con las de otros profesionales teniendo por resultado la carencia de confianza y dificultades en su realización profesional, si el profesional de enfermería recibe estímulos positivos y un trato equitativo aumentara su confianza y brindara mejores cuidados (Achachi y Ortiz, 2022).

En la Tabla 2, sobre el Grado de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022; se observa que el 28.6% presenta un grado bajo de síndrome de Burnout, el 60% un grado medio de síndrome de Burnout y un 11.4% un grado alto de síndrome de Burnout.

Los resultados obtenidos difieren de la investigación realizada por Mohammad, et al. (2016), concluyen que 64.2% presentan un nivel bajo de Burnout, el 18.4 % un nivel medio y el 17.3% un nivel alto; por lo tanto, no existe similitud con los resultados obtenidos porque más del 50% presenta un nivel bajo de burnout. En la investigación realizada por Arenas (2022) concluye que el 81.4% presenta síndrome de Burnout alto y el 18.6% síndrome de Burnout medio; por ende, no existe similitud con los resultados obtenidos porque más del 50% presenta un nivel alto de Burnout.

Los resultados son similares a lo reportado por Quevedo (2022) quien en su investigación concluye que existe mayor prevalencia en el grado medio de síndrome de burnout en un 52.5%, seguido de un grado alto en un 23.7% y un grado bajo de 23.7%. En la investigación de Rumaja y Montalvo (2022) concluyen que existe un 53.5% en un grado moderado de síndrome de Burnout, 25% en un grado alto y 21.4% en un grado bajo.

El síndrome de Burnout es una respuesta por el estrés prolongado, que nace de la tensión crónica en consecuencia de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Olivares,2017). Los resultados obtenidos en mayor porcentaje es un 60% del grado moderado y un 11,4% del grado alto de síndrome de Burnout, este resultado puede ser como consecuencia al contacto diario y directo con el dolor, la enfermedad y la muerte; la falta de reconocimiento profesional. El centro de salud Yugoslavia tiene un alto índice de atención, a consecuencia del crecimiento poblacional por el aumento de asentamientos humanos denominados sector 10; el cual por la ausencia de un puesto de salud cercano acude a recibir atención al centro de salud Yugoslavia; la situación se vuelve problemática porque no existe las condiciones adecuadas para atender a toda la población, los recursos materiales son escasos, los insuficientes recursos humanos no permiten cumplir una atención de calidad y las jornadas laborales se convierten en más largas sobre todo en el profesional de enfermería que tiene un mayor contacto porque brinda cuidados preventivos y promocionales.

Es preocupante encontrar en los resultados de la investigación un 11.4% de profesionales con síndrome de Burnout alto, es necesario trabajar directamente con la administración del centro de salud para evitar que más profesionales lleguen al mismo punto implementando diversas estrategias tales como, pausas activas durante las jornadas laborales, evaluar la sobrecarga laboral, aumento del recurso humano y materiales, y mejoramiento de la infraestructura.

Arias y Muñoz (2016) mencionan que cualquier profesional expuesto de manera prolongada a estresores de tipo laboral y que sus recursos personales

y/o familiares no son los adecuados para afrontarlos puede desarrollar síndrome de Burnout.

Broncano (2014) menciona que la formación de emociones, los seres queridos, la remuneración adecuada y el descanso previene el desarrollo de síndrome de Burnout.

Con la finalidad de obtener un mayor conocimiento en relación al Síndrome Burnout se optó por medir cada una de sus dimensiones mediante el anexo 5, se reporta los resultados de la dimensión de la realización personal del síndrome de Burnout, se observa que el 65.7% presentan un grado medio, 22.9% un grado bajo y 11.4% un grado alto; respecto a la dimensión de la despersonalización del síndrome de Burnout, el 62.9% presenta un grado medio, el 22.9% un grado bajo y 14.2% un grado alto y respecto a la dimensión del agotamiento emocional, se obtuvo que el 60% presenta un grado medio, el 28.6% un grado bajo y el 11.4% un grado alto.

En la dimensión de agotamiento emocional indica un mayor porcentaje en el grado medio (60%); el profesional atraviesa por distintas emociones y sensaciones, se siente sin fuerza para enfrentar las exigencias emocionales de cotidianas de sí mismos y de otros. (Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020), en la investigación realizada por Aguaguña y Villaroel. (2020) concluyen que el agotamiento emocional afecta en un 65% los profesionales de la salud.

En la dimensión de despersonalización indica un mayor porcentaje en el grado medio (62.9%); el profesional admite una posición de desinterés por los demás, su entorno y por sus problemas, niega e ignora las faltas cometidas, aminora los resultados de deficiente producción obtenida y algunas veces actúa

con cinismo o trata mal a quienes lo solicitan, descomprometiéndose de sus responsabilidades (Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020), en la investigación de Párraga, Gonzales, Méndez, Villarin y León (2018) concluye que la dimensión más afectada del síndrome de burnout es la despersonalización con un 38.9% seguido del agotamiento emocional con un 28.9%.

En la dimensión de realización personal indica un mayor porcentaje en el grado medio (65.7%); el profesional considera insuficientes sus avances y logros manifestando insatisfacción y baja autoestima Maslach & Jackson, 1982, como se citó en Cajo, 2020), en la investigación realizada por Ahmad, Zakieh, Ghasem, Mansour, et al. (2016) concluyen que la falta de realización personal fue la dimensión de Burnout que presento mayor frecuencia en los proveedores de atención primaria de salud en un 49.6% seguido del 35.7% de la dimensión de agotamiento emocional.

En la Tabla 3, al relacionar la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, se observa un nivel bajo de satisfacción laboral y un grado medio de síndrome de Burnout en un 66.6%, un nivel moderado de satisfacción laboral y un grado medio de síndrome de Burnout en un 85.7%, un nivel alto de satisfacción laboral y un bajo síndrome de Burnout en un 88.8%. Se cumple una relación estadísticamente significativa alta e inversamente proporcional entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral $Rho = -0.796$, $p = 0.001$.

Los resultados son similares a los de Espinoza (2021), quién reporto en su investigación que existe relación de forma inversa y significativa entre las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout donde $r_p = -0.331$, $p = 0.009$ inferior al 5%, en la investigación de Wang, Jin, Zhao, Zang, Yuan.

(2020) concluye que la satisfacción laboral baja tiene efecto negativo y significativo sobre el síndrome de Burnout ($y = -0.52$).

La satisfacción laboral sumado al proceso de adaptación propio de cada persona, actúa como un predictor para la aparición del síndrome de Burnout influyendo de manera inversa y negativa en la despersonalización y agotamiento emocional, mientras que en la realización personal actúa directamente (Diaz, Stimolo y Caro, 2010).

Horna (2016), menciona que la insatisfacción laboral y el estrés son problemas que afectan la salud física y mental de los trabajadores, así como el buen funcionamiento de las entidades donde trabajan.

El síndrome de Burnout no solo afecta al profesional de enfermería sino también a la población que se encuentra dentro de la jurisdicción que tiene el establecimiento, porque este síndrome afecta en la realización personal del profesional y con ello a la confianza para desarrollar correctamente sus funciones y llegar a las metas establecidas.

Para lograr una satisfacción laboral y prevenir el síndrome de Burnout es necesario el trabajo en conjunto no solo de jefatura de establecimiento sino también por parte de la red responsable y DIRESA a cargo, la suma de esfuerzos va a favorecer las condiciones laborales, las remuneraciones, el reconocimiento personal y social; con estas acciones el profesional se sentirá más identificado con su carrera y satisfecho con su labor evitando así llegar al síndrome de Burnout

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia y presentan un nivel de satisfacción laboral medio equivalen al 40,1%, un 34,2% presentan un nivel de satisfacción bajo y el 25,7% un nivel alto.
- Los profesionales de Enfermería que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia y presentan un grado de síndrome de Burnout medio equivalen al 60%, mientras que el 28,6% y 11,4% corresponden a un grado bajo y alto respectivamente.
- Existe una relación estadísticamente significativa alta entre satisfacción laboral y el síndrome de Burnout ($p=0.001$).

5.2. RECOMENDACIONES

- A la Red de Salud Pacífico Sur (RSPS) que se designe presupuesto para capacitaciones tales como: coaching, manejo de estrés, rutinas saludables, síndrome de burnout, satisfacción laboral, al mismo tiempo que sean evaluadas para reconocer el estado de salud de los profesionales de los distintos establecimientos de salud de la RSPS.
- A la Red de Salud crear planes para capacitar periódicamente a los profesionales, implementar convenios con instituciones, universidades para que el personal de enfermería se mantenga actualizado y obtenga más certificaciones que ayuden a su carrera profesional no vean como impedimento de hacerlo los elevados costos de las capacitaciones.
- Evaluar la creación de puestos y centros de salud para lograr satisfacer las necesidades de toda la población del distrito de Nuevo Chimbote que crece a un ritmo acelerado por el aumento de asentamientos humanos que están próximos a formalizar y tienen derecho a la salud, además evaluar que la cantidad del personal de enfermería sea la correcta para toda la población nuevo chimbotana que acude al centro de salud Yugoslavia.
- La jefatura del centro de salud debe realizar evaluaciones mensuales sobre la satisfacción laboral para poder identificar y enfocarse en el personal cuyos resultados reflejen una baja satisfacción; a su vez promover actividades como pausas activas durante las extensas jornadas de trabajo para mejorar los síntomas de estrés y sobrecarga y propiciar un mejor ambiente laboral.
- Realizar futuras investigación con poblaciones más amplias para poder obtener datos más precisos sobre la relación que existe entre las dos

variables estudiadas y las dimensiones de cada una; realizar investigaciones en los distintos niveles de salud y comparar resultados para obtener datos más específicos sobre las características del desarrollo del Síndrome en el personal de salud.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y VIRTUALES

- Abrajan, M., Contreras, J., Montoya, S., (2008) Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología. Redalyc.org* 14(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Achachi, J., Ortiz, G., (2022) *Reconocimiento laboral al profesional de enfermería durante la pandemia por COVID-19*. [Tesis para título profesional, Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9388>
- Aires, G., Palucci, M., (2021) Satisfacción, estrés y agotamiento profesional de enfermeros gestores y enfermeros de cuidado en Atención Primaria de Salud. *Scielo. Rev. Esc. enfermería* 55
<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>
- Aguiaguña Medica, S y Villaroel Vargas, J. (2020), Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. *Revista Científica. Dominio de las Ciencias* 6(4)
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1660>
- Assiri, S. Shehata, F. Assiri, M. 2020. Relationship of Job Satisfaction with Perceived Organizational Support and Quality of Care among Saudi Nurses. *Scientific Research Publishing* 12(828-839)
<https://doi.org/10.4236/health.2020.127060>
- Arenas, K., (2022) *Síndrome De Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de dos Establecimientos de Salud De La Microrred Combapata Canchis, Cusco, 2021*. [Título maestría. Universidad

Nacional de San Antonio ABAD del Cusco].
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6380/253T20221012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, M., Flores, F., (2017) *Relación entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo de los agentes de seguridad de la empresa Control Risks del Perú SAC (Trujillo, Perú), 2016*. [Tesis para título profesional, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCTB_1af5309600156ae90a2fc34fd482afe0/Details#description

Arias, L., Norueña, C. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín*. [Tesis para especialización, Universidad CES]
https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=9F6DE0A10750BA9F65CE5BA28175277A?sequence=2

Arias, W., Muñoz, A., (2016) Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista cubana de salud pública* 42(4)
<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/872>

Atalaya, M. (1999) satisfacción laboral y productividad *Revista de Psicología*, Vol. 3, No. 5, 1999, pp. 46-76.
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/index.htm

Broncano, Y. (2014) Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados críticos del

Hospital San Bartolomé, 2010. *Revista científica de Ciencias de la Salud* 7(2).

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1024/99

3

Cachi, W. (2021). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud Asistencial de la Red de Salud Cusco Sur, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80488/Cachi_QWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cajo, M. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=yHernandez

Campos, G., Nolberto, V., Coras, D., (2018) Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana* 11(18)
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

Cárcamo, S., Samaniego, C., Frankel, D., (2011) La imagen profesional de enfermería en su contexto de trabajo. *Dialnet* 1(14)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3728794>

Carrillo, J., (2020) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. [Tesis título profesional. Universidad señor de

Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%c3%a9jar%2c%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, M., Stimolo, M., Caro, N., (2010) Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba- *Medicina y Seguridad del trabajo* 56(218)
https://www.researchgate.net/publication/244952633_Satisfaccion_Laboral_y_Sindrome_de_Desgaste_Laboral_en_Enfermeros_de_Hospitales_Publicos_Cordoba-Argentina

Durand, L. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout del personal de salud en el servicio de Emergencia de la Clínica Internacional, 2021*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84080/Durand_HLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echenique, M., (2010) Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba. *ScieLO Med segur. Trab.*56(218). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000100003&script=sci_arttext&tlng=pt&fbclid=IwAR2LxUAsI1FSwTV-0aiqX2zqB2UCQgNFOzisMFG-9lW32Kvxay1pzczPGuc.

Espinoza, E., Gil, W., Agurto, B. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, (46), 1-16.

<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>

Espinoza, M. (2021) *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de Salud Paucará - Acobamba-Huancavelica*, 2021. [Tesis para título, Universidad Peruana de los Andes] <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2761>

Formica, N., Muñoz, C., Rojas, J., (2015) *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de terapia intensiva pediátrica*. [Tesis título, Uncuyo]. <http://ica.bdigital.uncu.edu.ar/10155>

García, V., (2010) Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las ciencias sociales. *Contribuciones a las Ciencias Sociales. Eumed*. <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>

Gómez, J., Monsalve, C., Luis, C., Fernández, R., Aguayo, R., Cañadas, G.,(2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Elsevier Atención Primaria* 49(2). <https://www.enfermeriaaps.com/portal/wp-content/uploads/2017/03/Factores-de-riesgo-y-niveles-de-burnout.pdf>

Gómez, L. (2015) El cuidado de enfermería a los grupos humanos. *Revista Scielo* 47(2) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200013

Hannoun, g., (2011) *Satisfacción Laboral*. [Tesis para título profesional, Universidad nacional de Cuyo] https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4875/hannouncetrabajo

deinvestigacion.pdf

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P., (2017) Texto: Alcance de la investigación. *Metodología de la Investigación* 6(88-101)
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf

Lovo, J., (2022) Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno* 70(110). <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Luengo, C. et al (2019). Burnout en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud: una Revisión Sistemática. *Revista Enfermería del Trabajo* 9(3)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7726381>

Machaca, N., (2021) *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de un centro de salud Condorcanqui – departamento de Amazonas, 2021*. [Título profesional. Universidad Señor de Sipán]
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9776/Machaca%20Acosta%20Nancy%20Erica_.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Maticorena, J., Beas, R., Andagua, A., Mayta, P.(2016). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, en Susalud 2014. *Rev. Peru, Med. Exp. Salud Publica* 33(2)
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342016000200007&script=sci_abstract

Mazón, A., (2020) *Reconocimiento social de enfermería: opinión de la*

profesión en la actualidad. [Tesis título, Universidad Nacional de Chimborazo]

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7141/1/TESIS%20Ariana%20Janeth%20Maz%c3%b3n%20Morej%c3%b3n%20-ENF.pdf>

Menéndez, P., (2018) “*Relación Del Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Docentes De La Facultad De Administración Y Negocios De Una Universidad Privada De Lima, En El 2018*”. [Tesis para título profesional, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3432/COMP%60-T030_08145053_B%20%20%20ISAAC%20RENATO%20PACHECO%20MEN%c3%89NDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miodraga, S., Velikj, V., Bojadjev, M. (2020) Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses. *Health Services Management Research* 34(2)
<https://doi.org/10.1177/095148482097144>

Mohammad, A.,Khosravi, A., Reza, A., Sadeghi, Z., Abedi, G., Ranjbar, M., Mehrabian, F. (2016) Burnout and its Influencing Factors among Primary Health Care Providers in the North East of Iran. *PLoS ONE* 11(12).
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0167648>

Noroña, D., Gonzales, R., Cumbicus, T., (2022) *Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica san Pablo*. [Tesis

maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes] <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15657>

Olivares, V., (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo Cienc Trab.* 19(58). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

Oropeza, N., (2021). *Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. clínica Ricardo Palma.* [Tesis para título Repositorio USMP].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orozco, M., Zuluaga, Y., Pulido, G. (2019) Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería,* 18(1)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>

Palma, S., (2005) Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarin, A., León, A., (2018) Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia ScieLO* 11(2).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699-695X2018000200051&script=sci_abstract&tlng=ES

Quevedo, A. (2022) *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción*

laboral de los trabajadores del centro de salud Tupac Amaru Inca, Pisco, 2020 [Tesis para título, Universidad Norbert Wiener]
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7873/T061_70189781_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Raile Alligood, M. (2015) *Modelos y Teorías de enfermería*. Universidad Nacional del Santa

Rendon, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., Favela, M., (2020) Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Scielo Enferm. glob.* 19(59).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479

Rivera, E., Achachi, J., Ortiz, G. (2022) *Reconocimiento laboral al profesional de enfermería durante la pandemia por COVID-19*. [Tesis título, Universidad Nacional del Chimborazo]
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9388>

Robles, L., (2018) *Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del Burnout en enfermeras de un hospital*. [Tesis título, Universidad Católica del Perú]
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10341>

Rumaja, C., Montalvo, E. (2021) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Jerónimo Cusco, 2020*. [Tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74890/>

Montalvo_VEF-Rumaja_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samaniego, C., Carcamo, S., Frankel, D.(2011) La imagen profesional de enfermería en su contexto de trabajo. *Revista Dialnet* 14(1)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3728794>

Sánchez H, Reyes C. (2009) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Cuarta ed. Lima: Visión Universitaria.

Seguel, F., Valenzuela, S., Sanhueza, O., (2015) EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Scielo* 21(2)
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532015000200002&script=sci_arttext&tlng=en

Universidad Nacional del Santa (2017) Código de Ética e Investigación de la UNS.
https://www.uns.edu.pe/archivos/codigo_etica_investigacion_uns.pdf

Vidotti, V. Perfeito, R. Quina, J. Trevisan, J. (2018) Síndrome de Burnout y trabajo en turnos en el equipo de enfermería. *Revista RLAE, Vol. 26*,
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/DBqJMr5g8RLQJ7qdxpfBWjN/?format=pdf&lang=es>

Wali, R., Aljohami, H., Shakir, M., Jaha, A., Alhindi, H., (2023) Job Satisfaction Among Nurses Working in King Abdul Aziz Medical City Primary Health Care Centers: A Cross-Sectional Study. *Cureus* 15(1) 10.7759/cureus.33672

- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., yuan, B., (2020) Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling *MC Fam Pract* 21(12). <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarosa, E., Padilla, L., Pinto, I., Rojas, A. (2019) Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Revista Scielo*, 19(1-9). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext

VII. ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

Escuela Profesional de Enfermería



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Elaborado por: Sonia Palma. Modificado por las investigadoras

Este cuestionario es de carácter anónimo y tiene como finalidad obtener información objetiva sobre la Escala de Satisfacción Laboral

INSTRUCCIONES: Por favor lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere correcta.

5	4	3	2	1
Total Acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	En total desacuerdo

	ITEMS	1	2	3	4	5
SIGNIFICACION DE LA TAREA						
1	Siento que mi trabajo es justo para mi					
2	Las funciones que ejecuto son valiosas como cualquier otra función.					
3	Encuentro útiles los roles que desempeño.					
4	Estoy satisfecho con los resultados de las funciones que realizo en el trabajo					
5	Me siento realizado en mi trabajo					
6	Me encanta trabajar en el centro de salud.					
7	Cuando hago mi trabajo, me siento feliz.					
8	Me gustan las funciones que realizo.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
9	La distribución física del centro de salud facilita mi trabajo.					
10	El ambiente en el que trabajo es muy agradable.					

11	No me gusta mi horario de trabajo.						
12	Creo que tener una buena relación con el jefe del centro de salud es beneficia la calidad de mi trabajo.						
13	El nivel de comodidad en el centro de salud es confortable.						
14	Me molestan los horarios de trabajo.						
15	Me siento cómodo en el entorno físico en el que trabajo.						
16	Existen las comodidades para buen rendimiento en mi trabajo diario.						
17	Mi jefe aprecia mi arduo trabajo						
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL							
18	Sien un "mal trato" en el centro de salud						
19	Prefiero mantener mi distancia de las personas con las que trabajo.						
20	Las funciones que realizo no parecen importarme.						
21	Trabajar con otros colegas es aburrido.						
22	Me disgusta que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.						
BENEFICIOS ECONOMICOS							
23	Siento que mi salario es bajo para el trabajo que realizo.						
24	Me siento mal por el salario que recibo.						
25	Mi salario es aceptable.						
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.						
27	Mi trabajo en el centro de salud me permite cumplir con mis expectativas económicas						

ANEXO 2
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
Escuela Profesional de Enfermería
INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT



Elaborado por: Maslash Burnout Inventory. Modificado por las investigadoras

Este cuestionario es de carácter anónimo y tiene como finalidad obtener información objetiva sobre el nivel de síndrome de burnout.

INSTRUCCIONES: Por favor lea detenidamente cada ítem y marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere correcta.

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 o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Siento que mi trabajo me agota emocionalmente							
2	Estoy cansado al final de mi día laboral							
3	Cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar me siento fatigado							
4	En mi trabajo me siento aburrido							
5	Estar cerca de otras personas me genera estrés.							
6	Siento que no le tomo interés a lo que ocurra con mis pacientes							
7	Siento que mis compañeros de trabajo me acusan de problemas que surjan							
8	Siento que brindo un cuidado eficiente a las personas.							
9	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
	DESPERZONALIZACION							
10	Me siento exhausto por mi trabajo.							
11	Muestro desinterés al tratar a mis pacientes							
12	Me he vuelto más insensible con los demás desde ejercer mi carrera.							
13	Comprendo fácilmente el sentir de los demás.							
14	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
	REALIZACION PERSONAL							
15	Trabajar todo el día con muchas personas es un esfuerzo que causa tensión.							

16	Creo que estoy trabajando demasiado.							
17	Siento que no puedo continuar con mi trabajo.							
18	Me preocupa que al pasar el tiempo esta carrera pierda la sensibilidad emocional							
19	Creo que mi trabajo influye positivamente en la vida de las personas, familia y comunidad							
20	Me siento muy activo.							
21	Me resulta fácil crear un ambiente de comodidad con los pacientes							
22	He conseguido logros importantes en mi carrera.							

ANEXO 3
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
Escuela Profesional de Enfermería



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tengo conocimiento que el título de esta investigación es “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.” Las responsables del trabajo de investigación son la Br. BRIONES VASQUEZ JANINA y Br. MANRIQUE RAMIREZ DIANA, las cuales están recibiendo asesoría de la MG. YOLANDA RODRIGUEZ BARRETO de la Universidad Nacional del Santa.

Al aceptar participar en esa investigación, tendré la disponibilidad de responder una entrevista la cual tomara algunos minutos.

Participo de manera voluntaria, la información obtenida es confidencial y no se podrá utilizar en ningún otro caso que no tenga relación con esta investigación.

Si existiera alguna duda o curiosidad en relación al desarrollo de la investigación, tengo la libertad de preguntar lo que considere necesario. Además, tengo la posibilidad de finalizar mi participación en el momento que desee sin que esto represente algún daño. Si tuviera la sensación de incomodidad en relación a las preguntas pondré en conocimiento a las investigadoras y podre abstenerme de responder. Es por lo que:

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022.”.

He recibido información en forma verbal sobre la investigación mencionada anteriormente y he comprendido las explicaciones e informaciones alcanzadas por el equipo que realiza la investigación. Como prueba de consentimiento voluntario para participar en esta investigación, firmo a continuación:

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO 4

Cuadro N° 4: Dimensiones de la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022

SIGNIFICADO DE LA TAREA	Frecuencia	%
Bajo	12	34.3
Moderado	14	40
Alto	9	25.7
Total	35	100%
CONDICIONES DE TRABAJO	Frecuencia	%
Bajo	14	40,0
Moderado	14	40,0
Alto	7	20,0
Total	35	100%
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Frecuencia	%
Bajo	15	42,9
Moderado	12	34,2
Alto	8	22,9
Total	35	100%
BENEFICIO ECONÓMICO	Frecuencia	%
Bajo	14	40,0
Moderado	12	34,3
Alto	9	25,7
Total	35	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral aplicado a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022

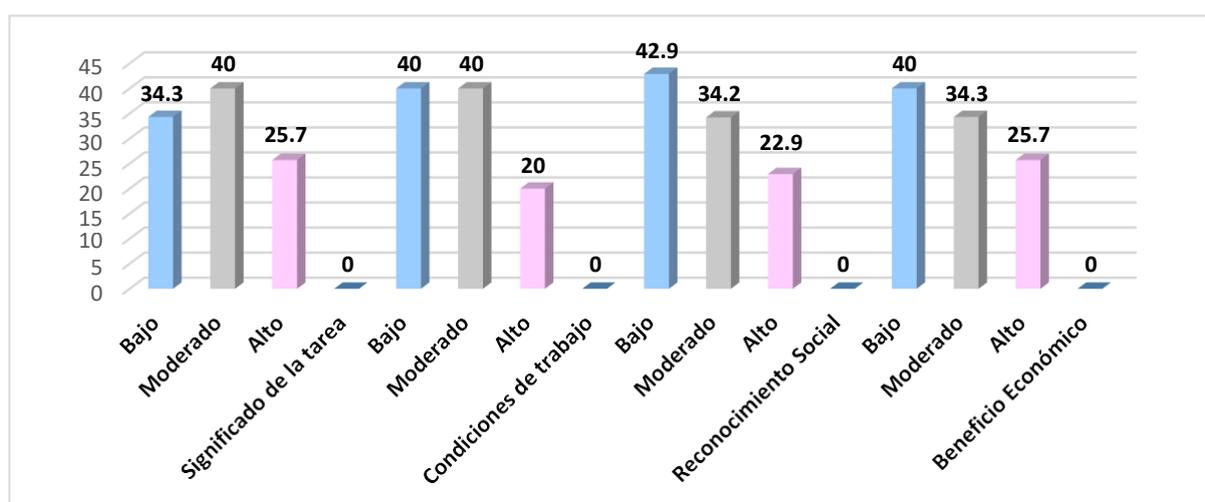


Figura 4: Dimensiones de la Satisfacción Laboral

ANEXO 5

Cuadro N°5: Dimensiones del síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Agotamiento Emocional	Frecuencia	%
Bajo	10	28,6
Medio	21	60,0
Alto	4	11,4
Total	35	100%
Despersonalización	Frecuencia	%
Bajo	8	22,9
Medio	22	62,9
Alto	5	14,2
Total	35	100%
Realización Personal	Frecuencia	%
Bajo	8	22,9
Medio	23	65,7
Alto	4	11,4
Total	35	100%

Fuente: Inventario de síndrome de Burnout aplicado a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022

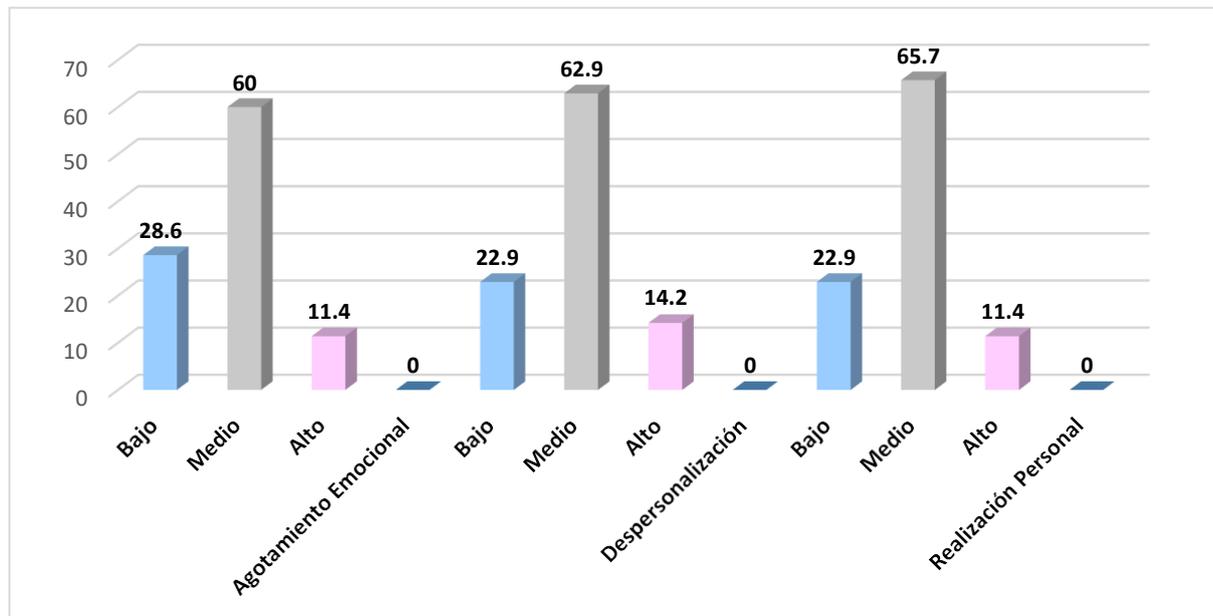


Figura 5: Dimensiones del Síndrome de Burnout



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Janina Judith Briones Vásquez

Facultad:	Ciencias	<input checked="" type="checkbox"/>	Educación	<input type="checkbox"/>	Ingeniería	<input type="checkbox"/>
-----------	----------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------

Escuela Profesional: Enfermería

Departamento Académico: Enfermería

Escuela de Posgrado	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
---------------------	----------	--------------------------	-----------	--------------------------

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa, declaro que el trabajo de investigación intitulado:

"Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022"

Presentado en ____ folios, para la obtención del:

Grado académico

Título profesional (x)	Investigación Anual ()
------------------------	-------------------------

- He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta a las declaradas en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completa parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.
- Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio VRIN
- De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso

Nuevo Chimbote, 28 de mayo de 2023

Firma: JJ

Nombres y Apellidos: Janina Judith Briones Vásquez

DNI: 71342032

NOTA: Esta Declaración Jurada simple indica que mi investigación es un trabajo inédito, no exime a tesis e investigadores, que ni bien se retome el servicio con el software anti plagio, esta tendrá que ser aplicada antes que el informe final sea publicado en el Repositorio Institucional Digital UNS.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Diana Milagros Manrique Ramirez

Facultad:	Ciencias	<input checked="" type="checkbox"/>	Educación	<input type="checkbox"/>	Ingeniería	<input type="checkbox"/>
Escuela Profesional:	Enfermería					
Departamento Académico:	Enfermería					
Escuela de Posgrado	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>		
Programa:						

De la Universidad Nacional del Santa, declaro que el trabajo de investigación intitulado:

“Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022”

Presentado en ____ folios, para la obtención del:

Grado académico

Título profesional () Investigación Anual ()

- He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta a las declaradas en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completa o parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.
- Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio VRIN
- De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso

Nuevo Chimbote, 28 de Mayo de 2023

Firma:

Nombres y Apellidos: Diana Milagros Manrique Ramirez

DNI: 71523272

NOTA: Esta Declaración Jurada simple indica que mi investigación es un trabajo inédito, no exime a tesis e investigadores, que ni bien se retome el servicio con el software antiplagio, esta tendrá que ser aplicada antes que el informe final sea publicado en el Repositorio Institucional Digital UNS.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Ms. Yolanda Rodríguez Barreto

Facultad:	Ciencias	<input checked="" type="checkbox"/>	Educación	<input type="checkbox"/>	Ingeniería	<input type="checkbox"/>
-----------	----------	-------------------------------------	-----------	--------------------------	------------	--------------------------

Escuela Profesional: Enfermería

Departamento Académico: Enfermería

Escuela de Posgrado	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
---------------------	----------	--------------------------	-----------	--------------------------

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa. Asesor/Unidad de Investigación revisora del trabajo de Investigación intitulado:

"Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote, 2022"

De la bachiller: Janina Judith Briones Vázquez y Diana Milagros Marrigue Ramirez

De la escuela/departamento académico: Enfermería

Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 24% el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación Turnitin adjunto.

Quien suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender, la investigación cumple con las normas de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 28 de Mayo de 2023.

Firma:

Nombres y Apellidos: Ms. Yolanda Rodríguez Barreto

DNI: 17 819491

Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	1 library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	< 1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
10	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
11	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
12	Moreno Maldonado Sandy Anahi. "Adaptación y afrontamiento del paciente quemado, en el centro nacional de investigación y atención del quemado, en el instituto nacional de rehabilitación", TESIUNAM, 2012 Publicación	< 1 %
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
16	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	ojo-publico.com Fuente de Internet	< 1 %

19	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
20	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
21	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
22	repositorio.uasb.edu.bo:8080 Fuente de Internet	< 1 %
23	Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante	< 1 %
24	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
25	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	< 1 %
26	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	< 1 %
27	worldwidescience.org Fuente de Internet	< 1 %
28	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
29	Durán Román Gabriela Sarai. "Sedación paliativa aplicada en el paciente con	< 1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words