

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA PROVINCIA DEL
SANTA, 2019

PRESENTADO POR:

Bach. Enf. HUERTAS GUTIÉRREZ EVELYN CAROLINA

Bach. Enf. SANTOLALLA TRUJILLO STEPHANY ISABEL

ASESORA:

Dra. MELGAREJO VALVERDE ESPERANZA DORALIZA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2 019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Revisado y V^o B^o de:

DRA. MELGAREJO VALVERDE ESPERANZA

ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Revisado y Vº Bº de:

DRA. ISABEL MORGAN ZAVALITA

PRESIDENTA

MG. IRENE PINTO FLORES

SECRETARIA

DRA. ESPERANZA MELGAREJO VALVERDE

INTEGRANTE

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el
Sala Multiproposito E-3 de la EPS siendo las *16* horas del
día *12 diciembre del 2019* dando cumplimiento a la Resolución N°
213-2019-UNS-FC se reunió el Jurado Evaluador presidido por *Dra Isabel*
Morqueu Zorobita, teniendo como miembros a *Mg. Irene Pinto*
Flores (secretario) (a) y *Dra Esperanza Melgarejo Valverde* (integrante),
para la sustentación de tesis a fin de optar el título de *Licenciado en Enfermería*,
realizado por el (la) (los) tesista (as) *Enrique Cordune Huertos Sotomayor y*
Stephany Isabel Santibañe Trujillo quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada
"Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el
profesional de Enfermería de establecimientos de salud
de la Provincia del Santa, 2019"

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as) 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 *Satisfactoria* asignándole un calificativo de *18.8* puntos, según artículo 103° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa, vigente (Resolución N° 492-2017-CU-R-UNS)

Siendo las *18.30* horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad

[Firma]
Nombre: *ISABEL MORENO ZOROBITA*
Presidente

[Firma]
Nombre: *IRENE PINTO FLORES*
Secretario

[Firma]
Nombre: *ESPERANZA MELGAREJO VALVERDE*
Integrante

Distribución: Integrantes (01), 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: Stephany Isabel Santolalla Trujillo
Título del ejercicio: INFORME FINAL SANTOLALLA - H...
Título de la entrega: INFORME FINAL SANTOLALLA - H...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_SANTOLALLA_H..
Tamaño del archivo: 501.93K
Total páginas: 70
Total de palabras: 12,825
Total de caracteres: 74,315
Fecha de entrega: 16-dic-2019 09:07a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1235399516

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE ESTABLECIMIENTOS DE
SALUD DE LA PROVINCIA DEL SANTA, 2019

TESISTAS:

Bach. HUERTAS GUTIÉRREZ EVELYN CAROLINA
Bach. SANTOLALLA TRUJILLO STEPHANY ISABEL

ASESORA:

Dra. MELGAREJO VALVERDE ESPERANZA DORALIZA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ
2019

DEDICATORIA

A **Dios**, por dirigir mi camino, otorgándome siempre el camino correcto, a quien solo pido me permita continuar forjando mi vida bajo sus bendiciones.

A mis hermanos **Lorenzo, Percy, Mónica y German**, por haber sido mi guía, mi apoyo, mi más grande fuente de admiración, por haber sido siempre mi ejemplo a seguir, gracias por brindarme la fortaleza en todo momento.

A **Leonardo**, por haber sido mi compañero durante estos años, por haberme apoyado incondicionalmente y por siempre enseñarme a perseverar y cumplir mis sueños.

A mis padres **German y Percida**, por su apoyo incondicional, por haber inculcado en mí el deseo de siempre ser mejor, por formarme en valores, por motivarme constantemente en alcanzar mis anhelos, gracias por ser mi refugio.

A mi abuela **Clotilde**, por sus enseñanzas, sus mensajes de aliento y sus inagotables ganas de continuar alentándome, por encaminarme siempre hacia el bien.

HUERTAS GUTIÉRREZ, EVELYN

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme tantas bendiciones y razones para seguir adelante. Por guiar mi camino para llegar a este importante momento en mi formación como profesional.

*A mis padres **Gisela** y **Betto**, por su gran amor, comprensión e incondicional apoyo, por ser mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad, por ser los principales motores de mis sueños y confiar en mí; por ustedes he podido llegar a este punto tan importante en mi vida y convertirme en lo que soy, es un orgullo y privilegio ser su hija.*

*A mis abuelitos **Laura** y **Eddy**, por su inmenso amor y compañía; quienes han velado por mi durante este arduo camino para convertirme en una profesional, en mi día a día con sus consejos y palabras de aliento.*

*A mis hermanos **Piero** y **Ashley**, mis pequeños, quienes fueron parte de mi motivación por ser mejor cada día, por permitirme ser su ejemplo y guía*

SANTOLALLA TRUJILLO, STEPHANY

AGRADECIMIENTOS

A nuestra casa de estudios, la Universidad Nacional del Santa, por formar parte de nuestras vidas en estos cinco años de formación, por los años que nos llenan de nostalgia, al recordar las horas de estudio, todo con el único deseo de lograr nuestra formación profesional y por el financiamiento de nuestro trabajo de tesis al ser ganadoras del concurso de Tesis - Título profesional.

A nuestros queridos docentes de la Escuela Profesional de Enfermería por haber compartido su conocimiento a lo largo de la preparación de nuestra profesión, quienes nos mostraron lo grandioso que fue elegir esta profesión, por orientarnos no solo en aspectos académicos, sino también en valores, todo a fin de encontrar el verdadero servicio de vocación, por enseñarnos que Enfermería no es solo ciencia.

De manera especial a nuestra asesora, Dra. Esperanza Melgarejo Valverde, por su inagotable orientación, por su constante apoyo, paciencia, y gran aporte a nivel académico que fueron necesarias para la edificación y realización de nuestra investigación.

A los profesionales de Enfermería que accedieron formar parte del estudio de manera autónoma y compartieron con nosotras información valiosa.

EVELYN Y STEPHANY.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MARCO TEÓRICO	26
III. MATERIALES Y MÉTODOS	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	47
4.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. CONCLUSIONES	62
5.2. RECOMENDACIONES	63
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
VII. ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1	47
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019.	
TABLA 2	49
GRADO DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019	
TABLA 3	51
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019.	

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
FIGURA 1	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019.	48
FIGURA 2	GRADO DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019	50
FIGURA 3	SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL NIVEL I MINSA DE LOS DISTRITOS DE NUEVO CHIMBOTE Y CHIMBOTE, 2019.	52

ÍNDICE DE ANEXOS

		Pág.
ANEXO 1	SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DIMENSIONES	77
ANEXO 2	SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS DIMENSIONES	79
ANEXO 3	PRUEBA DE NORMALIDAD DE SATISFACCIÓN LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES	81
ANEXO 4	RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT – CORRELACIÓN DE SPEARMAN	83
ANEXO 5	CONSENTIMIENTO INFORMADO	86
ANEXO 6	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	87
ANEXO 7	INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH	89
ANEXO 8	FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	91
ANEXO 9	CONSOLIDADO DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL	92
ANEXO 10	CONSOLIDADO DE RESULTADOS DEL INVENTARIO BURNOUT DE MASLASCH	94
ANEXO 11	REGISTRO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE INCLUSIÓN	96

RESUMEN

El trabajo de investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, con el objetivo de conocer la relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019. La muestra estuvo conformada por 73 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión, a quienes se aplicó los instrumentos Cuestionario de Satisfacción Laboral e Inventario Burnout de Maslach. Los datos fueron procesados en el software SPSS versión 23, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote el 52,1% presenta nivel de Satisfacción Laboral moderado y bajo con 47,9%.
2. Los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote presentan en su mayoría 90,4% grado medio de Síndrome de Burnout y grado alto el 8,2%.
3. El Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote tiene relación estadística significativa ($p=0,013$), denominada correlación positiva baja.

Palabras Claves: Satisfacción Laboral, Síndrome de Burnout, Enfermera, Atención primaria de salud, Establecimientos de salud.

ABSTRACT

The current investigation is a descriptive correlation study cross-section which aimed to know the relation between work satisfaction with the burnout syndrome in nursing professionals working in health establishments, in Nivel 1 MINSA from Nuevo Chimbote y Chimbote districts, 2019. The sample had 73 nursing professionals that fulfill inclusion criteria the tools applied were Work Satisfaction Questionnaire and the Burnout of Maslach Inventory. Data were processed in SPSS software version 23, arriving at the following conclusions:

1. Nursing professionals working in health establishments in Nivel 1 MINSA from Nuevo Chimbote y Chimbote districts present 52,1% of work satisfaction level moderated and low level in 47,9%.
2. Nursing professionals working in health establishments in Nivel 1 MINSA from Nuevo Chimbote y Chimbote districts presented mostly the average grade level of burnout syndrome with 90,4%, high grade and low grade with 8,2%.
3. The burnout syndrome and work satisfaction in nursing professionals working in health establishments in Nivel 1 MINSA from Nuevo Chimbote y Chimbote districts have a statistically significant relationship ($p=0,013$).

Key words: Work satisfaction, burnout syndrome, nursing, primary health care, health establishments.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la década de los 30, se dio inicio a investigaciones de la satisfacción laboral y los factores que influían en la misma. Hoppock (como citó en Parra, S. y Paravic, T. 2002) concluyó en su primer estudio que "existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la misma, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión".

La satisfacción laboral, viene a ser la consecuencia de la percepción que cada profesional hace de su trabajo, el cual posibilita conseguir el discernimiento de la importancia sobre valores en el ámbito laboral, siendo de ayuda para satisfacer las necesidades básicas; Si estos no permiten tal resultado, generarían en la mayoría de los casos problemas tales como: ausentismo, exceso de trabajo, cambios de puesto laboral, desmotivación, enojo y un aumento en los costos para la institución, produciendo un deterioro en la organización laboral.

Santamaría (2010) sostiene que diversos estudios muestran a los profesionales insatisfechos, quienes tienden a padecer de una variedad de problemas que afectan su propia salud, dentro de ellas: cefaleas, agotamiento mental y físico, accidentes cerebro vasculares, depresión, insomnio, entre otros. Estos originan una alta incidencia en ausentismo laboral, gastos médicos tanto para el trabajador y el centro donde prestan servicios, este conjunto afecta directamente la calidad de atención que brindan hacia los usuarios externos.

De la misma forma, aseguran Parra y Paravic (2002) aseguran que:

"Diversas investigaciones evidencian que la satisfacción laboral forma parte de un buen predictor de permanencia y adhesión a la empresa o centro de trabajo, así como mejora la calidad en la convivencia dentro del entorno laboral, familiar y

social. Dichos factores son importantes en los profesionales del área de salud, de manera especial, en el profesional de enfermería, puesto que son ellos quienes deben velar por el cuidado de la salud física y mental a aquellas personas a su cargo, además de brindar una atención de calidad. Por tal motivo las enfermeras y enfermeros deben estar satisfechos en su ambiente laboral." (Citado en Aguirre D. 2009)

“La satisfacción laboral se encuentra en relación a las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, la remuneración económica, el trabajo en sí, el desarrollo personal y profesional, así como la responsabilidad y seguridad en el trabajo” (Ma, Sammuels, Alexander, 2003, p. 294). Por el contrario, las remuneraciones bajas, la falta de educación continua, las extensas y pesadas jornadas laborales y las diversas formas de liderazgo son algunos de los diversos factores que influyen sobre la insatisfacción laboral del profesional de enfermería.

Esta situación problemática conlleva a efectos negativos generadores de insatisfacción en la vida personal y profesional de los trabajadores del área de salud, que si no son manejados correctamente podrían generar a largo plazo el desarrollo Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout (SBO) es el desgaste emocional con conductas de alejamiento afectivo que se genera en consecuencia al cansancio laboral cotidiano y crónico al que se es sometido, acompañando la percepción de realizar un trabajo de un modo deficiente, evidenciado principalmente en profesionales, cuyo objetivo de trabajo son personas y la interacción directa con estas; es importante precisar que este “es un mecanismo particular de afrontamiento y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, el cual manifiesta el síndrome. Es

por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados de desempeño” (Carrillo, Gómez, Espinoza, 2012, p. 579).

Asimismo es una patología referida por la Organización Mundial para la Salud CIE-10, como “Z73.0. Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)” (Gómez, 2014, p.15), como un factor de riesgo laboral, ya que posee la facultad para afectar la calidad de vida y la salud mental, esto manifiesta la importancia de esta enfermedad a nivel mundial, si no es controlado de una manera adecuada desencadenaría en situaciones que pone en riesgo al trabajador perjudicando directamente su ámbito laboral y familiar.

En la actualidad, el problema de salud primordial, según Guzmán y Rivas (2006), es el desgaste laboral, este afecta directamente al buen funcionamiento de los centros laborales. Como consecuencia de esta situación laboral el trabajador está predispuesto a padecer de enfermedades, asimismo es una constante en ellos la falta de motivación y en consecuencia disminuye la productividad, poniendo en riesgo el éxito y futuro productivo de la institución donde labora.

El estudio en los profesionales de salud ha revelado que el alto requerimiento de trabajo genera un cuadro de tensión emocional, el cual suele producir un malestar subjetivo expresándose a largo plazo en síntomas somáticos, cuyos efectos forman los componentes del síndrome de Burnout.

El enfermero es la base en la conducción de gerencia en salud, debido a esto, el sentido de responsabilidad genera autoexigencia laboral, ya que brinda cuidados personalizados, dirigidos a no solo aspectos biológicos, sino también a la valoración de la persona como un ser social dentro de un entorno familiar y de la comunidad.

Aquellos profesionales de salud que trabajan en la comunidad, poseen contratiempos

como resultado de problemas de organización y planificación del trabajo, lo cual repercute en señales de insatisfacción laboral, aun cuando son ellos quienes tienen misiones importantes que cumplir en el primer nivel de atención de salud, como principal objetivo de la prevención de enfermedades y promoción de salud, además del desarrollo de diagnósticos de los problemas del individuo, la familia y la comunidad, que permitan ejecutar un plan de cuidados personalizado.

Precisamente en enfermería, la satisfacción laboral es catalogada como un predictor fundamental al absentismo laboral y su intención de abandonar el trabajo. Por ello la satisfacción laboral en enfermería es vista como un reto crítico para las organizaciones de salud, la falta de recurso humano es común y genera incremento en los costos laborales. (Zangaro, Soeken, 2007).

1.1. ANTECEDENTES

Al respecto existen investigaciones que se relacionan con el estudio:

Ámbito Internacional:

En España, Lomeña, Campaña, Nuevo Toro, Rosas, Berrocal, y García (2004), en su estudio “Burnout y satisfacción laboral en Atención Primaria” con una población total de 63 profesionales sanitarios se observaron alta tasa de Burnout y moderada Satisfacción laboral en los profesionales. Dentro de las causas se plantearon: la sobrecarga laboral, el desacuerdo entre profesionales sanitarios y sus respectivos roles, y el trato directo entre paciente-usuario-cliente.

En España, Betancort y Carrillo (2015), en su estudio “Salud Laboral para Enfermería: Satisfacción Laboral y Burnout en un hospital del SAS, en Andalucía, España”, concluyeron que un 70% posee una baja realización personal, 62% y 66%, cansancio emocional y un nivel significativo de despersonalización,

respectivamente. Fue considerada la relación entre la falta de formación con un mayor agotamiento emocional y falta de realización personal. Dichos aciertos tienen importantes consecuencias: la seguridad del paciente y el ausentismo laboral del profesional de enfermería en hospitales.

Ámbito Nacional:

En Tarapoto, Sánchez (2010) en su investigación “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos 2010”, se evidenció la relación estadística significativa ($P = 0.0277 < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; es decir a un óptimo clima organizacional, el nivel de satisfacción laboral será alto ($P=0,02$); permitiendo aceptar la hipótesis planteada.

En Chiclayo, Mera y More., (2014) en su estudio “Dimensiones del síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un hospital MINSA y EsSalud de Chiclayo, 2013” . De 141 profesionales, demostró las discrepancias en dos de las dimensiones del síndrome de Burnout: cansancio emocional y despersonalización. En relación a sus dimensiones: el nivel alto de cansancio emocional es mayor en ESSALUD (20%) que en MINSA (9%), despersonalización en nivel alto, es mayor en ESSALUD (20%) que en MINSA (9%), y el nivel bajo de realización personal, es mayor en ESSALUD (9%) que en MINSA (5%).

En Huancayo, Pérez y Taype (2018) en su estudio “Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo, 2017” en una muestra

proporcional de 92 enfermera, se demostró que el Síndrome de Burnout fue alto en 12%, intermedio en el 76.1% bajo en el 12%, respecto a la satisfacción laboral el 10.9% presenta alta insatisfacción, el 34.8% parcial insatisfacción y el 38% regular insatisfacción. Hay relación entre la dimensión de cansancio emocional con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería, el 30.4% de los que presentan un cansancio emocional alto, el 15.2% presentan una insatisfacción parcial. ($p < 0.01$).

Ámbito Local:

En Nuevo Chimbote, Llalihuaman (2014) en su estudio “Factores laborales y personales relacionados con el Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de EsSalud en línea del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2012” en una población formada por 20 trabajadores obtuvo que el 45% posee grado medio del Síndrome de Burnout, 30% y 25%, bajo grado y alto grado, respectivamente.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud nivel I MINSA de los distritos Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.
2. Determinar el grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.
3. Establecer la relación entre síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

1.3. HIPÓTESIS

Existirá relación significativa entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud del Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

En las últimas dos décadas, la preocupación por los efectos que ejerce el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería sobre su centro de labores ha mostrado un crecimiento importante, debido a ser este el colectivo sanitario más numeroso (Fore, 2013). Las investigaciones en relación a la satisfacción laboral de los enfermeros se han dirigido a reconocer los factores que intervienen de manera directa en el comportamiento del profesional de enfermería dentro de una institución. (Pacheco, 1994).

Broncano (2010), indica que los profesionales de enfermería tienen que afrontar diversos problemas relacionados con el entorno laboral, tales como: conflictos con sus jefes directos, colegas y personal a su cargo, por tal motivo el cansancio, el escaso personal laboral y pocas posibilidades de una educación continua por los turnos de trabajo conllevan a la desmoralización, el agotamiento y fatiga. (pág. 16)

En el análisis y estudio de la satisfacción laboral deben examinarse también los abordajes multidimensionales, incluyéndose aquí el desarrollo del Síndrome de Burnout, el cual surge a raíz de la insatisfacción ocasionado en el ámbito laboral.

El desarrollo de un modo adaptativo inadecuado ante estas situaciones presentadas en el trabajo diario puede mostrarse a nivel psicológico, con irritación, ansiedad, decaimiento, depresión, cefalea, insomnio y náuseas, teniendo un impacto negativo en la calidad de cuidados brindados por el profesional de enfermería y la seguridad del paciente. (Losa y Becerro de Bengoa, 2013).

En los profesionales de enfermería, como en las profesiones donde se establece un trato directo con el usuario, se manifiestan niveles altos de insatisfacción laboral, ya que se encuentran en relación con el sufrimiento, el dolor y la muerte, además son proveedores de cuidados a personas enfermas; presentando a su vez, una diversidad de factores que intermedian en la satisfacción laboral; es importante reconocerlo, no solo por el bien que espera el individuo, sino también productividad y calidad brindada en la atención y cuidado, es decir si ellos están satisfecho con su trabajo se manifestará acertadamente los requerimientos del mismo; si, por el contrario, está descontenta no se encontrará preparada para ejecutar su labor con eficacia y eficiencia.

A nivel nacional, los datos estadísticos nos muestran que hacia el año 2018, según un sondeo de opinión publica el 74% de los peruanos no eran felices en su trabajo, el 57% señalaba que no contaba con buen clima laboral, 19% indicaba que su jefe no es un buen líder, 36 % no estaba conforme con su remuneración, 10% indicaba que mi empresa no me retribuye sus logros, 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, 7% debido a que no le entregaban posibilidades de ascenso.

Arrogante (2014) infiere que los diversos estudios sobre la insatisfacción en el trabajo, evidencian que las personas que mantienen relación con pacientes, clientes o usuarios externos, cuyos requerimientos sobrepasan la capacidad del profesional, presentan diversas afecciones de salud, mentales y físicos, desarrollando en un período de tiempo más o menos variable el llamado síndrome de Burnout (“síndrome de estar quemado”, “síndrome de quemarse por el trabajo”, “síndrome de la quemazón” “síndrome del estrés laboral asistencial” “síndrome de desgaste profesional”).

En Colombia, la prevalencia de enfermeras con Síndrome de Burnout fue de 1,9%, y en México de 6,8%. En una investigación sobre el personal de salud de España, Guatemala, Perú, Argentina, México, Ecuador, Uruguay y Colombia se determinó que el 36,3% tenía la percepción de poseer Burnout. (Grau, Flichtentrei, Suner, Font, Prats, Braga, 2008, pág. 64)

Se conocen cifras del síndrome de Burnout en profesionales de salud en Perú que son de 31% a 42,2% (Arteaga, Junes, Navarrete, 2014, pág 40). A nivel local en Ancash, se encontró en profesionales de salud un 57,9% presenta Síndrome de Burnout en una temprana frase. (Yslado, Atoche, Cermeño, Rodríguez, Sánchez, 2012, pág. 191)

Es importante resaltar, la inclusión del síndrome de Burnout en la siguiente clasificación internacional de enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un problema relacionado ya sea con el empleo o el desempleo. Esta nueva inclusión en el sistema de clasificación es importante:

Aportará realce a un síndrome de características perjudiciales hacia los profesionales que trabajan en el cuidado de las personas (como las del área de salud).

Fomentará un nuevo campo en la investigación para el desarrollo de estudios que permitirán un diagnóstico oportuno del Síndrome de Burnout y un tratamiento para el mismo.

Promoverá intervenciones preventivas de riesgos laborales a fin de promocionar y preservar la salud de los trabajadores en las diferentes organizaciones.

Esta nueva clasificación, desde el enfoque de condiciones laborales, generará

una mayor cobertura en las patologías laborales y ocupacionales.

Por lo mencionado anteriormente, el estudio tiene como propósito determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del I Nivel del MINSA.

1.5.LIMITACIONES DEL TRABAJO

- Limitación de tiempo: Conformada desde marzo a diciembre del 2019
- Limitación de espacio: El distrito de Nuevo Chimbote y distrito de Chimbote.
- Limitación de los recursos: Conformado por profesionales de enfermería de ambos sexos que laboran en establecimientos de salud Nivel I MINSA.
Financiado por la Universidad Nacional del Santa.

II. MARCO TEORICO

La presente investigación se sustenta en los aportes del Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy.

El modelo de Adaptación, elaborado por Roy, determina que el ser humano es un ser biopsicosocial. Considera a la persona como un sistema adaptativo, en continua interrelación con su entorno, de características cambiantes, usando a su vez, mecanismos innatos y adquiridos, los cuales le permiten afrontar a estos cambios y adaptarse a ellos.

El objetivo del profesional de enfermería es promover a través de los cuatro modos adaptativos, su adaptación, conceptualizándola como el “proceso y resultado por el que las personas, con capacidad de pensar y sentir, como individuos o miembros de grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con el ambiente” (Roy, 2009).

Roy se basa también en afirmar la importancia del desarrollo de este proceso de adaptación para cuando surja un desajuste en el entorno, la persona pueda adaptarse y recuperar el estado de salud, las respuestas de adaptación van a relacionarse directamente con el estímulo, y la capacidad que tiene la persona para lograr dicha adaptación.

Para Roy (2009) la persona es “un sistema abierto y adaptativo, que aplica un ciclo de retroacción de entrada, procesamiento y salida”, donde:

La entrada son los estímulos que llegan desde el ambiente que está en constante relación con los sentimientos de la persona. Se clasifican en focales (afectan al usuario externo directamente), contextuales (todos estímulos que se encuentran) y residuales (inespecíficos, creencias culturales o actitudes ante la enfermedad).

El procesamiento: Son mecanismos de control que el individuo emplea como método de

adaptación en conjunto con los efectores (fisiológico, auto concepto y función de rol incluidos en la adaptación).

La salida, referida al comportamiento de las personas, se dividen en dos: a) *Respuestas adaptativas* vienen a ser la integridad de la persona, la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y dominio, como factores que causan el logro de metas. b) *Respuestas ineficaces* son aquellas que no fomentan el logro de las metas, las respuestas brindan la retroacción del sistema.

De tal modo, la adaptación y sus niveles, se encuentran en constante modificación, los estímulos focales, contextuales y residuales forman parte de ellos, representando a la entrada del propio sistema de cada persona.

Para efectos de la investigación, tomó en cuenta lo siguiente:

ENTRADA

Comprende el Síndrome de Burnout conceptualizado por Maslach, y Jackson como “una respuesta negativa ante emociones compuesta por rasgos principales como sentimientos de agotamiento, actitudes frías y de despersonalización, así como sentimientos inadecuados con las actividades realizadas; en el caso del profesional de enfermería; Hernández, Quintana, Mederos, Guedes, García (2009) sostienen que es una respuesta negativa surge debido a su constante trabajo, en el cual se enfrentan a múltiples inconvenientes, derivados de la atención directa hacia el usuario, los de tipo administrativos y la coordinación del equipo de salud; siendo su misión el fomento de cuidado la salud física y mental de sus pacientes, la entrega de un cuidado de calidad. Para que estos hechos sucedan correctamente, las profesionales sentirse a gusto en su centro laboral.

Desde la perspectiva de Roy, las entradas son los estímulos, y un estímulo es todo aquello que induce a una respuesta, donde el punto de interacción, para el estudio, y en el profesional de enfermería puede venir desde el ambiente externo o interno.

El Síndrome de Burnout influye en el profesional de enfermería a través de un proceso de afrontamiento, el cual está basado en los modos de adaptación. Para el estudio se toma en cuenta la clasificación en una escala de Likert, donde:

- Síndrome de Burnout Bajo: los afectados de dicha patología presentan síntomas físicos inespecíficos tales como: cefalea, lumbalgias; y se vuelven poco operativos (Castillo y Lipa, 2016)
- Síndrome de Burnout Medio: presentan insomnio, déficit de concentración y atención; así como la tendencia a la automedicación. En este grado se observa el distanciamiento, la irritabilidad, el cinismo, fatiga, agotamiento, frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. (Castillo, Lipa, 2016)
- Síndrome de Burnout Alto: Se presenta el absentismo, aversión por las tareas a realizar. En ciertos casos realizan la automedicación, el abuso de alcohol y psicofármacos. (Castillo, Lipa, 2016)

Este síndrome genera consecuencias negativas hacia la propia vida del profesional de enfermería, el cual disminuye su calidad en el ámbito personal, generando problemas en el hogar y en el ámbito laboral, ya que las interacciones se tornan tensas y la comunicación deficiente. El trabajador ve afectado su salud en un deterioro general: cognitivo, emocional, conductual y físico.

Maslach considera al Burnout como Síndrome tridimensional caracterizador por:

- Cansancio emocional, es la consecuencia en la disminución de recursos emocionales para hacer frente a los retos que se le plantean a diario en el ejercicio de su rol. Si se llegara a concretar el profesional de enfermería puede tornarse irritable, descontento, insatisfecho por la cantidad de trabajo realizado y perderá la capacidad de disfrutar de las labores. (Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, Pinzón, 2011, pág. 26)
- Despersonalización, se refiere a que la persona instala una barrera entre él y sus usuarios como una estrategia de autoprotección, pero esto solo perjudica su eficacia laboral. Se verá afectado en la forma en que el profesional de enfermería atiende a los pacientes de forma deshumanizada, perdiendo la esencia del cuidado. (Tello, 2010, pág. 23).
- Falta de realización personal, es la percepción que establece la persona frente la forma en que realiza su trabajo, generalmente evalúa sus sentimientos de autoeficacia y realización profesional en el trabajo de forma negativa, es así que de presentarse el profesional de enfermería mostrará distanciamiento a las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una auto reclusión, así como una constante autoevaluación negativa de sus actividades. (Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, Pinzón, 2011, p. 14).

Además, Barriga (2015) sostiene que el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería se verá ligado con la motivación, la adecuación al ambiente de trabajo, el reconocimiento del trabajo, la formación y desarrollo profesional que consiga, sienta estas dimensiones de la Satisfacción Laboral, en la cual es preciso el uso de mecanismos de adaptación para la afrontar los cambios que puedan surgir a lo largo del ejercicio profesional.

PROCESO

Mecanismo que permite al profesional de enfermería la interacción como parte de un sistema abierto, con estímulos positivos y negativos en su ambiente laboral, siendo:

Los profesionales de enfermería como un sistema humano adaptativo tienen la capacidad de pensar y sentir. Dichas facultades radican en la consciencia y en el sentido. El enfermero es percibido como un sistema, con entradas, salidas y control de experiencias con un proceso de adaptación cambiante.

El Síndrome de Burnout influye en el profesional de enfermería a través de un proceso de afrontamiento el cual está basado en los modos de adaptación, que se llevarán a cabo dentro de los establecimientos de salud Nivel I, que forman parte del entorno cambiante, estos son detallados a continuación:

El **modo de adaptación fisiológico** se encuentra en relación con los procesos físicos y químicos de la persona, es evidenciado a través de signos y síntomas del mismo, para fines de la investigación podemos mencionar la presencia de estos en el profesional de enfermería, como, la fatiga, cansancio, desmotivación frente al desarrollo de sus actividades laborales.

El **modo de adaptación del autoconcepto** implica un requerimiento fundamental donde la autoestima de la persona, para fines de la investigación es posible identificarlo a través de la integridad física y espiritual, la alteración de dicho modo adaptativo se ve en compromiso con algún cambio en el bienestar como trastornos del estado de ánimo y comportamiento del profesional de enfermería.

El **modo de adaptación de función del rol** se rige en las actividades que cumplen las personas como actores sociales en su entorno. Para efectos de la investigación, la enfermera y el paciente son parte del entorno de cada uno, y de esa forma se establece una relación estrecha y continua de reciprocidad; el profesional de enfermería debe

saber que él forma una correspondencia con el paciente, por lo tanto, puede repercutir de forma positiva o negativa en su proceso de adaptación, (Díaz, Durán, Gallego, Gómez, González, Gutiérrez de Giraldo, Hernández, Londoño, Moreno, Pérez, Rodríguez, Rozo de Arévalo, Umaña de Lozano, Valbuena, Vargas y Venegas, 2002, pág. 20).

El **modo de adaptación de interdependencia** indica la relación de los profesionales de enfermería con personas importantes para él, a nivel familiar, laboral y comunitario.

SALIDA

Cuando el profesional de enfermería logre el desarrollo de su adaptación, será capaz de emitir una respuesta, la cual se verá reflejada en el Nivel de Satisfacción Laboral que presente, el cual ha sido definido por Newstorm (2011) como “un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del trabajador hacia su actividad laboral, siendo una actitud afectiva, sensación de gusto o disgusto hacia algo, haciendo de esto el estímulo que el enfermero debe afrontar”. (pág. 218)

En la investigación se categorizó la Satisfacción Laboral en un nivel alto, medio y bajo, medida a través de una Escala de Likert del cuestionario propuesto por Font Roja, donde evidencia las siguientes dimensiones:

- Satisfacción por el trabajo: Grado de satisfacción que percibe la persona sobre su centro laboral.
- Tensión relacionada con el trabajo: acción ocasionada por diversos factores dentro el ámbito laboral, donde el profesional de enfermería se ve obligado a cumplir metas e indicadores previstos en determinados tiempos planificados.
- Competencia profesional: se refiere a la capacidad del profesional de enfermería para realizar el conjunto de tareas que establecen una función determinada.

- Presión del trabajo: la percepción de una carga laboral para sí mismo.
- Promoción profesional: desarrollo constante del profesional de enfermería para alcanzar su máximo éxito profesional.
- Relación interpersonal con sus jefes: relación del individuo con sus superiores a través de acciones y actitudes desarrolladas a partir de sus lazos fraternos entre trabajador-empleador.
- Relación interpersonal con los compañeros: relación de interdependencia para el logro de metas comunes entre pares.
- Características extrínsecas de estatus: Determinantes que reconocen al individuo en un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como a nivel de independencia de la organización y al desempeño frente puesto laboral.
- Monotonía laboral: hace referencia a la rutina en relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo, lo cual afecta el desempeño laboral.

RETROALIMENTACIÓN

Permite el control del proceso y tiene por finalidad mantener o mejorar el desempeño del mismo para que el resultado sea siempre favorable.

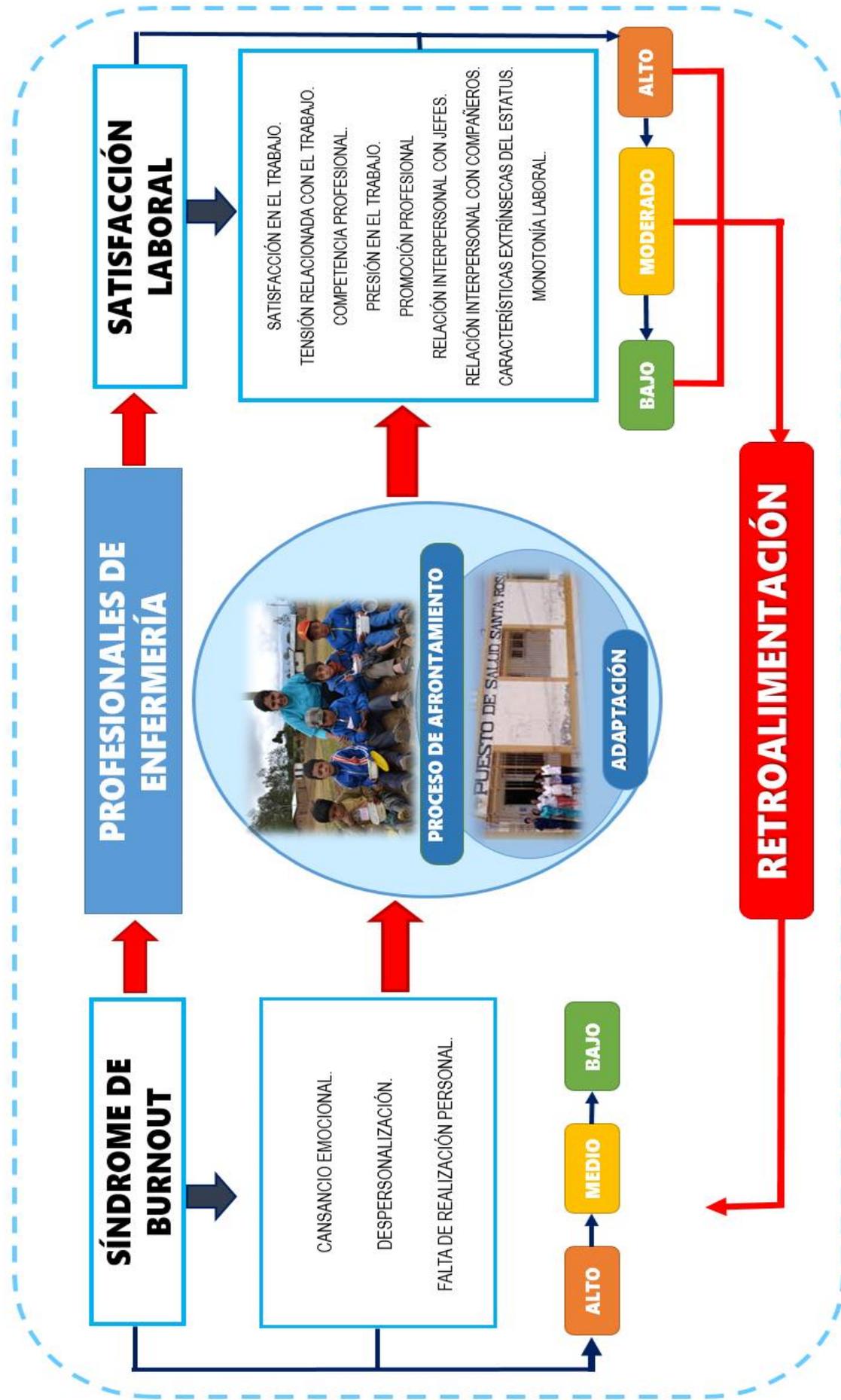
Este reconoce la evaluación del nivel de Satisfacción Laboral para establecer relación con el grado de Síndrome de Burnout a fin de generar acciones que permitan reducir las causales del síndrome, para lograr fortalecer el nivel de Satisfacción Laboral.

Este proceso interno ayudaría a descubrir el potencial y los requerimientos, determinando el grado en que se está logrando las metas trazadas, teniendo en cuenta, que una retroalimentación positiva inicia el cambio, mientras una negativa se resiste a él.

AMBIENTE

Es el conjunto de condiciones internas y externas, que influyen en el proceso de adaptación tanto en la entrada como en sus demás componentes. Estos se encuentran relacionados y son interdependientes.

En el estudio, el ambiente fue conformado por los establecimientos de salud Nivel I MINSA, de los distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote, asimismo como la jurisdicción a la que pertenecen.



ESQUEMA BASADO EN LA TEORÍA DE ADAPTACIÓN DE CALLISTA ROY, ADAPTADO A LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

III. MATERIALES Y MÉTODOS

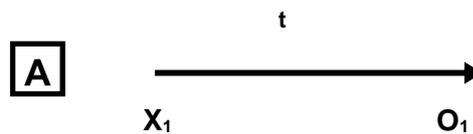
3.1. MÉTODO DE ESTUDIO

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional de corte transversal.

- Descriptivo: se basa en describir una muestra de estudio.
- Correlacional: porque establece relación de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote.
- Corte trasversal porque se obtuvo la información en un solo momento.

3.2. DISEÑO DE ESTUDIO

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional de corte transversal.



A : Profesionales de enfermería que labora en los establecimientos de Salud Nivel 1 MINSA del distrito de Nuevo Chimbote y Chimbote.

X_1 : Satisfacción laboral

O_1 : Síndrome de Burnout

t : Año 2019

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Estuvo conformada por 73 profesionales de enfermería con vínculos laborales en los establecimientos de salud nivel I MINSA de los distritos Nuevo Chimbote y Chimbote.

A. Unidad de análisis

Profesionales de enfermería de ambos sexos con vínculos laborales en los establecimientos de salud nivel I MINSA de los distritos Nuevo Chimbote y Chimbote.

B. Marco muestral

Constituido por el registro de profesionales de enfermería con vínculos laborales en los establecimientos de salud nivel I MINSA de los distritos Nuevo Chimbote y Chimbote.

C. Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería de ambos sexos que estén laborando en Centro de Salud Yugoslavia, Puesto de Salud Nicolás Garatea, Puesto de Salud 3 de Octubre, Puesto de Salud Villa María, Puesto de Salud Satélite, Centro de Salud Miraflores, Puesto de Salud La Florida, Puesto de Salud San Juan, Centro de Salud Magdalena Nueva, Puesto de Salud Túpac Amaru, Puesto de Salud Santa Ana Costa, Centro de Salud El Progreso, Puesto de Salud La Unión, Puesto de Salud La Esperanza, Puesto de Salud San Pedro, Puesto de Salud Victo Raúl, Puesto de Salud Chachapoyas, Puesto de Salud 14 incas, Puesto de Salud Cambio Puente, Puesto de Salud de Vinzos, Puesto de Salud de Rinconada y Puesto de Alto Perú.

- Profesional de enfermería del establecimiento de salud en el área asistencial y/o administrativa.
- Tener como mínimo 2 años de vínculo laboral en el mismo establecimiento de salud nivel I MINSA.
- Profesional de enfermería nombrada (o) o contratada (o).
- Profesional de enfermería sin distinción de estado civil y/o carga familiar.
- Profesionales de enfermería que acepte participar en la presente investigación y den su consentimiento informado.

D. Diseño muestral

Se trabajó con la población de 73 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Yugoslavia, Puesto de Salud Nicolás Garatea, Puesto de Salud 3 de Octubre, Puesto de Salud Villa María, Puesto de Salud Satélite, Centro de Salud Miraflores, Puesto de Salud La Florida, Puesto de Salud San Juan, Centro de Salud Magdalena Nueva, Puesto de Salud Túpac, Puesto de Salud Santa Ana Costa, Centro de Salud El Progreso, Puesto de Salud La Unión, Puesto de Salud La Esperanza, Puesto de Salud San Pedro, Puesto de Salud Víctor Raúl, Puesto de Salud Chachapoyas, Puesto de Salud 14 incas, Puesto de Salud Cambio Puente, Puesto de Salud Vinzos, Puesto de Salud Rinconada y Puesto de Salud Alto Perú que cumplieron los criterios de inclusión.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

En la investigación consideraron los siguientes aspectos éticos:

- **Principio de Autonomía:**

Principio ético que propugna la libertad individual, respetar a las personas como individuos autónomos (Acevedo, 2002); significa reconocer sus decisiones, tomadas de acuerdo con sus valores y convicciones personales. En el presente estudio los profesionales de enfermería fueron tratados como personas autónomas, inteligentes, capaces de comprender y tomar decisiones, teniendo la opción de aceptar o rechazar su participación, representada a través de un consentimiento informado.

- **El principio de Beneficencia:**

“Maximizar los beneficios para las personas”. Se refiere al trato de las personas respetando sus decisiones, resguardándolas de daño y guardando su bienestar. (Acevedo, 2002)

El presente trabajo de investigación se midió el síndrome de Burnout y su relación en la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

- **El principio de no Maleficencia:**

“Ante todo no causar daño, minimizar los posibles riesgos en las personas”, evitar la imprudencia y negligencia (Mora, 2015). La investigación no presentó riesgos de vulnerabilidad para los profesionales de enfermería.

- **El principio de justicia:**

En su significado engloba la igualdad, equidad y planificación; lo que refleja el trato a las personas por igual, sin discriminación alguna (Mora, 2015)

Los profesionales de enfermería en la investigación recibieron un trato equitativo y respeto, sin diferencia entre ellos.

3.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1:

Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería

Definición conceptual: Respuesta del trabajador hacia el propio trabajo, depende en gran medida de las condiciones laborales y de la personalidad del mismo sustentado en factores situacionales y disposicionales (Espinoza, Lezama 2010); dispuesto en 9 dimensiones: satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, promoción profesional, presión en el trabajo, relación interpersonal con los jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral.

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

- Alto nivel de Satisfacción laboral : 24-56 puntos
- Moderado nivel de Satisfacción Laboral : 57-87 puntos
- Bajo nivel de Satisfacción Laboral : 88-120 puntos

VARIABLE 2:

Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería

Definición conceptual: Patología severa, que esta derivada del estrés laboral. Siendo un cuadro habitual del cual se observa cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, a consecuencia del trabajo cotidiano que realiza el profesional (Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, Pinzón, 2011)

Definición operacional: Se midió el grado de Síndrome de Burnout:

- Síndrome de Burnout:
 - Alto : 88 – 132 puntos
 - Media : 44 – 87 puntos
 - Bajo : 0 – 43 puntos

Se midió por escala ordinal a través de sus dimensiones:

- Cansancio emocional:
 - Bajo : 0 – 18 puntos
 - Media : 19 – 26 puntos
 - Alto : 27 – 54 puntos
- Despersonalización:
 - Bajo : 0 – 5 puntos
 - Medio : 6 – 9 puntos
 - Alto : 10 – 30 puntos

- Falta de realización personal:
 - Alta : 0 – 23 puntos
 - Medio : 24 – 39 puntos
 - Bajo : 40 – 48 puntos

3.6.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se aplicaron los siguientes instrumentos:

A. Cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 6)

El cuestionario de Font Roja mide la satisfacción en el trabajo, este cuestionario posee 24 ítems y fue ejecutado en establecimientos de salud nivel I MINSA.

Los ítems fueron valorados en escala tipo Likert, desde la puntuación 1 (satisfacción mínima) a la puntuación 5 (satisfacción máxima), agrupado en 9 dimensiones que determinan la satisfacción laboral de los profesionales en salud.

DIMENSIONES		ITEMS
1	Satisfacción en el trabajo	7,10,11,16
2	Tensión relacionada con el trabajo	2,3,4,5,6
3	Competencia profesional	22,23,24
4	Presión en el trabajo	18,20
5	Promoción profesional	9,12,17
6	Relación interpersonal con su jefe	13,19
7	Relación interpersonal con los compañeros	14
8	Características extrínsecas del estatus	8,15
9	Monotonía laboral	1,21

Se calificó de la siguiente manera:

- Ítemes 1-24:
 - Muy de acuerdo : 1 punto
 - De acuerdo : 2 puntos
 - Ni en acuerdo y en desacuerdo : 3 puntos
 - En desacuerdo : 4 puntos
 - Muy en desacuerdo : 5 puntos

Se categorizó:

- Alto nivel de Satisfacción laboral : 24-56 puntos
- Moderado nivel de Satisfacción Laboral : 57-87 puntos
- Bajo nivel de Satisfacción Laboral : 88-120 puntos

B. Inventario Burnout de Maslach (Anexo 7)

Es un instrumento usado para evaluar el síndrome de Burnout, el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) elaborado por Maslach y Jackson, en 1981.

El MBI consta de 22 ítems formulados en forma afirmativa sobre sentimientos personales y actitudes en el trabajo y hacia las personas que tiene que atender. Los ítems son valorados en escala tipo Likert, desde el valor 0 a 7, agrupado en 3 dimensiones que determinan el Burnout:

- **Cansancio Emocional:** Evalúa la sensación de agotamiento emocional debido a las demandas laborales.

Puntuación máxima: 54 puntos.

- **Despersonalización:** valoración del grado en el cual, el personal hace el reconocimiento de actitudes, tales como: el distanciamiento y frialdad.

Puntuación máxima: 30 puntos

- **Falta de realización personal:** es la evaluación de sentimiento de autoeficacia en el ámbito laboral y la realización personal del mismo.

Puntuación máxima: 48 puntos

DIMENSIONES		ITEMS
1	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
2	Despersonalización	5,10,11,15,22
3	Falta de realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21

Se calificó de la siguiente manera:

- Ítemes 1-22
 - 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

Se categorizó:

- Síndrome de Burnout:
 - Alto : 88 – 132 puntos
 - Medio : 44 – 87 puntos
 - Bajo : 0 – 43 puntos
- Cansancio emocional:
 - Bajo : 0 – 18 puntos
 - Medio : 19 – 26 puntos
 - Alto : 27 – 54 puntos
- Despersonalización:
 - Bajo : 0 – 5 puntos
 - Medio : 6 – 9 puntos
 - Alto : 10 – 30 puntos
- Falta de Realización personal:
 - Alta : 0 – 23 puntos
 - Medio : 24 – 39 puntos
 - Bajo : 40 – 48 puntos

3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Para el cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Roja, se realizó una validación cuantitativa a través de una prueba piloto a 8 profesionales de enfermería que cumplan con el criterio de inclusión. La confiabilidad se determinó a través de coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado $\alpha=0,848$.

Para el Inventario de Burnout de Maslach, se realizó una validación cuantitativa a través de una prueba piloto a 8 profesionales de enfermería que cumplan con el criterio de inclusión. La confiabilidad se determinó a través de coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado $\alpha=0,811$.

3.8. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se realizó las siguientes acciones:

Se solicitó a través de la EP Enfermería la autorización para la ejecución del proyecto de investigación.

Se solicitó la relación de profesional con vínculo laboral de los establecimientos Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, de acuerdo a la relación se determinó los profesionales que cuenten con los criterios de inclusión.

Se tuvo en cuenta el derecho de anonimato, libre participación y confidencialidad para la aplicación de instrumentos.

Se aplicó los instrumentos, disponiendo 25 minutos para su respectivo llenado, explicándoles previamente sobre el consentimiento informado.

Terminado el llenado de los instrumentos, se verificó que todos los ítemes estén contestados. Cabe resaltar que la población era del 100% de los profesionales de enfermería que cumplieran con los criterios de inclusión.

3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Los datos obtenidos fueron ordenados y codificados de forma mecánica utilizando el programa de estadística (SSPS versión 23), en dos niveles: descriptivo y analítico:

A nivel descriptivo: se presenta tablas unidimensionales y bidimensionales, promedio aritméticas o media, frecuencias absolutas y relativas.

A nivel analítico: Se aplicó la prueba de normalidad para la determinación de la prueba estadística a emplear y la prueba de correlación de RHO de Spearman para determinar la relación entre las variables de estudio con un nivel de significancia y confiabilidad del 95%.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS:

TABLA 1

Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
Bajo	35	47.9
Moderado	38	52.1
Total	73	100.0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote, 2019.

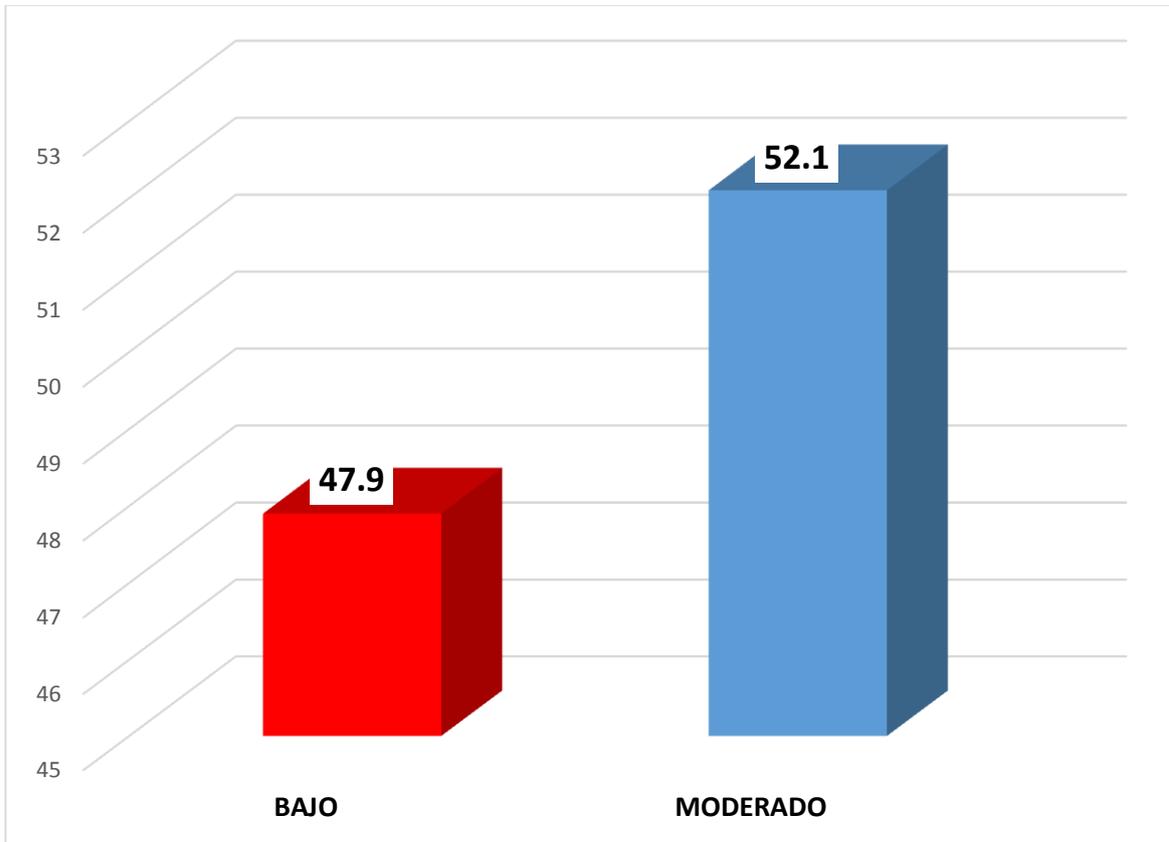


Figura 1: Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

TABLA 2

Grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%
Bajo	6	8.2
Medio	66	90.4
Alto	1	1.4
Total	73	100.0

Fuente: Instrumento “Inventario de Burnout de Maslach” aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote 2019

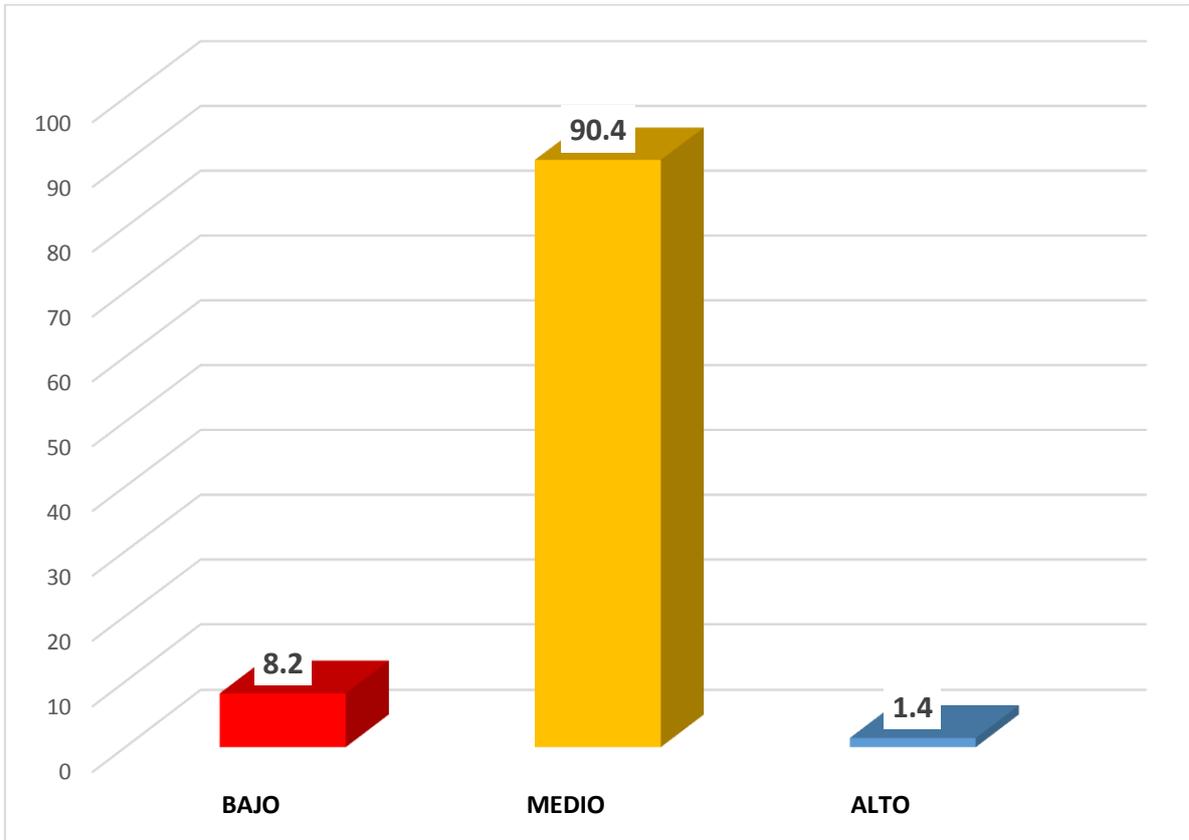


Figura 2: Grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

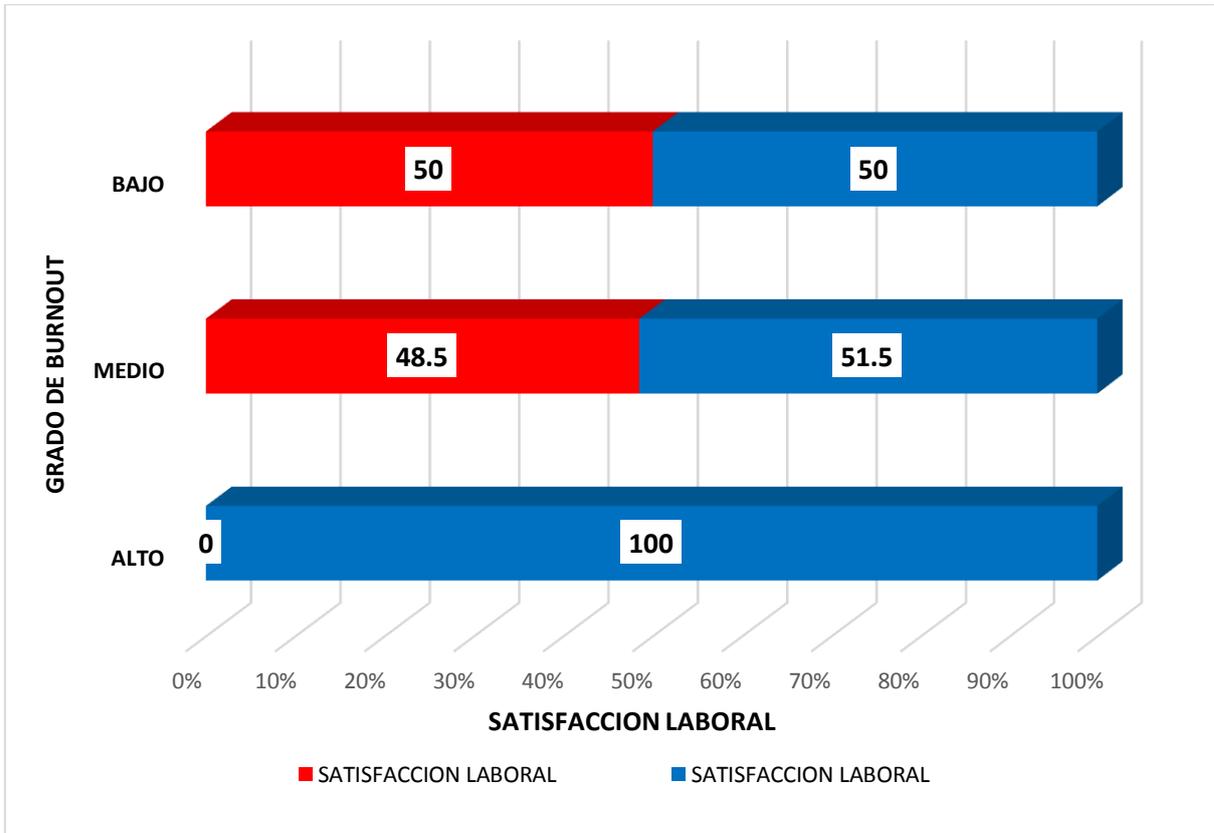
TABLA 3:

Relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout en el profesional de enfermería de los establecimientos de salud del Nivel I MINSA en Chimbote y Nuevo Chimbote 2019

SÍNDROME DE BURNOUT	SATISFACCIÓN LABORAL				TOTAL	
	Bajo		Moderado		N°	%
	N°	%	N°	%		
Bajo	3	50.0	3	50.0	6	8.2
Medio	32	48.5	34	51.5	66	90.4
Alto	0	0.0	1	100.0	1	1.4
TOTAL	35	47.9	38	52.1	73	100.0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral e Inventario de Burnout de Maslach aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote, 2019.

$r(x,y) = 0.290$ (SIGN.) $p = 0.013$ CORRELACION POSITIVA BAJA (DÉBIL)



$r(x,y) = 0.290$ (SIGN.) $p = 0.013$ CORRELACION POSITIVA BAJA (DÉBIL)

Figura 3: Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

1.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En la **Tabla 1**, sobre el Nivel de Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019, nos muestra que el 52.1% de los enfermeros presenta un nivel moderado en cuanto a la satisfacción laboral y el 47.9% un nivel bajo; en la tabla 6 (Anexo 1) respecto a su dimensión Satisfacción en el trabajo el 91.8% presenta un nivel bajo, el 6.8% moderado y el 1.4% alto; respecto a la Tensión relacionada con el trabajo, el 94.5% presenta un nivel alto y el 5.5% bajo; según la Competencia profesional, el 49.3% presenta un nivel bajo, el 47.9% moderado y el 2.7% alto; según la Presión en el trabajo, el 54.8% presenta un nivel bajo, el 39.7% moderado y el 5.5% alto; según la Promoción profesional, el 91.8% presenta un nivel bajo, el 6.8% moderado y el 1.4% alto; según la Relación interpersonal con su jefe, el 91.5% presenta un nivel bajo, el 6.8% moderado y el 1.4% alto; según la Relación interpersonal con los compañeros, el 80.8% presenta un nivel bajo, el 13.7% moderado y el 5.5% alto; según la Características extrínsecas del estatus, el 74% presenta un nivel bajo, el 23.3% moderado y el 2.7% alto y según la Monotonía laboral, el 75.3% presenta un nivel bajo y el 24.7% moderado.

Los resultados difieren con lo reportado por Lomeña, Campaña, Nuevo Toro, Rosas, Berrocal y García (2004) el nivel de satisfacción laboral alta con 42% y satisfacción laboral moderada 54,8%. Por otro lado Sánchez y Keller (2010) no coincide con sus resultados con un bajo nivel en 3,1%, un medio nivel de 70,3% y un nivel alto de 26,6%.

Los resultados que presenta el profesional de enfermería en un gran porcentaje es el

nivel de satisfacción laboral moderado, la misma que está en relación directa con el grado de calidad y eficacia de los servicios prestados en un sistema de salud. (Lomeña, Campaña, Nuevo Toro, Rosas, Berrocal y García, 2004)

En base a lo obtenido en las dimensiones de la satisfacción laboral, se obtuvo un nivel alto de tensión relacionada con el trabajo de 94,5%; Robles (2018) infiere que la alta demanda de trabajo a la cual se expone el profesional de enfermería y su permanente interacción con los pacientes y su enfermedad, los torna vulnerables a tener un nivel de insatisfacción laboral. También el ministerio de trabajo y promoción del empleo (2007) menciona que la sobrecarga laboral y las extensas jornadas de trabajo además de la abundancia de pacientes y escasez de profesionales de enfermería, repercute en el desempeño y calidad de servicio como profesional, influyendo así en su satisfacción laboral.

En la dimensión de relación interpersonal con su jefe nos indica un nivel bajo en 91,8%; Merino (2008) explica que el ser humano por naturaleza es un ser social, debido a esto la importancia de cubrir necesidades de interacción social en donde se incluye la relación y el comportamiento que tenga con sus jefes; además este influirá en el nivel de satisfacción e insatisfacción que logre presentar. Los jefes no solo se reducen a eso, ellos deberían reunir las cualidades de un líder, de acuerdo a percepción que ellos realicen y las técnicas que emplean para tener un ambiente agradable y adecuado influirá en los trabajadores para que alcancen una satisfacción laboral.

En la dimensión de relación interpersonal con los compañeros de trabajo se evidencia un nivel bajo con 80,8%; Lapeña, Cibanal, Pedraz, Marcía (2014) toma en cuenta que en la actualidad la mayoría de problemas de insatisfacción laboral surgen a raíz de problemas de organización del trabajo en sus unidades y la manera

de gestionarlo, además de la inadecuada comunicación comprendida desde la escucha activa, empatía y autenticidad, dichas habilidades ayudarían a transmitir los problemas y a mejorar el nivel de satisfacción laboral; ya que la relación de las enfermeras con sus pares es catalogada como una buena relación interpersonal e interacción social como condicionante indispensable para estar a gusto con la institución a la que labora.

Dentro de la dimensión de promoción profesional se halló un nivel bajo con 80,8%, Hegney, Plank y Parker, (2006) señala que existe una relación entre las particularidades del contexto con respecto a las percepciones, actitudes y sentimientos de la persona para obtener el reconocimiento personal y social sobre sus actividades laborales. Por esta razón es posible relacionar el déficit y carencia de los recursos, la poca atención y el reconocimiento que se les otorga a los profesionales de salud y del estado, así como la desfavorable evaluación del usuario externo. Se toma en cuenta que “los profesionales suelen preferir los trabajos que los posibiliten el uso de sus facultades y capacidades, y que les brinde una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento” (Sánchez, 2010). Todas estas características hacen que su trabajo represente una buena motivación.

En la dimensión de las características extrínsecas del estatus se halló un nivel bajo con un 74%, esta dimensión engloba los ítems con respecto a la independencia para la realización de su trabajo y la remuneración económica, Robles (2018) infiere que el salario del profesional de enfermería no retribuye al desempeño y esfuerzo dedicado, por lo tanto, al generar una incongruencia entre salario y la posibilidad de que cada individuo busque un segundo trabajo, que le brinde un mayor ingreso, lo cual detona al agotamiento emocional y a su vez reduce los momentos en familia y

de recreación o para sí mismo, influye aún más en su satisfacción laboral.

Martínez (2009) nos menciona que las condiciones de trabajo entre los profesionales de enfermería jóvenes y los de mayor edad muestra una diferencia en el grado de satisfacción que presenta, esto dado a que las enfermeras jóvenes poseen expectativas altas de una realidad deseada que concuerdan con su desarrollo, al ver el contexto real, completamente diferente al deseado, se desarrollan sentimientos de insatisfacción laboral, que con el paso de los años disminuye, debido a la adaptación de esta realidad.

En la Tabla 2, sobre el Grado de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de Salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, se obtuvo que el 90.4% de los enfermeros presenta un grado medio en cuanto al Síndrome de Burnout, el 8.2% presenta un grado bajo y el 1.4% alto; en la tabla 7 (Anexo 2) con respecto a sus dimensiones: Cansancio emocional el 76.7% presenta un grado bajo, el 13.7% alto y el 9.6% medio; respecto a la Despersonalización, el 72.6% presenta un grado bajo, el 19.2% medio y el 8.2% alto y respecto a la Falta de realización personal, el 68.5% presenta un grado alto, el 28.8% medio y el 2.7% bajo.

Resultados que difieren con lo reportado por Betancort y Carrillo (2015) quien en su investigación obtuvo un 69,9% de grado bajo de Burnout, 17% de grado medio de Burnout, y 13,5% de grado alto de Burnout. Así como Llallihuaman (2014) evidenció una discrepancia con sus resultados obtenidos, ya que halló un grado bajo con 30%, grado medio de 45% y grado alto con 25%.

El mayor porcentaje observado de Síndrome de Burnout es de grado moderado que da respuesta a presiones prolongadas, que un individuo obtiene ante factores

estresantes, emocionales e interpersonales en relación con el ámbito laboral. En distintos estudios de campo llegan a la conclusión que el Burnout es una condición que agota de manera total a la persona que lo padece. (Forbes, 2011)

Los resultados son una situación percibida a simple vista, ya que el profesional de enfermería es la base en la conducción de gerencia en la salud, el sentido de responsabilidad genera autoexigencia laboral, al brindar cuidados personalizados, dirigidos no solo aspectos biológicos sino también a la valoración de la persona como ser social, tomando en cuenta su vínculo con el entorno dentro de la familia y la comunidad; estos generan un cuadro de tensión emocional el cual tiende a ocasionar una molestia subjetiva expresándose a largo plazo en síntomas somáticos.

Es por ello que enfermería se encuentra descrita como una de las profesiones más estresantes, debido a sus diversos factores de tensión, tanto de carácter organizacional como personal, incorporado a la sobrecarga de actividades que realiza cotidianamente, por lo tanto, la tensión y el agotamiento forman parte de las dificultades que influye en su desempeño y su salud. (Teullet, 2015. p. 17).

Cabe mencionar que en el primer nivel de atención de salud es fundamental el ejercicio del profesional de enfermería comunitario, siendo uno de los sectores más expuestos a enfermedades de origen psicosocial, como el Síndrome de Burnout.

El ejercicio del profesional de enfermería posee una gran responsabilidad sobre la vida, salud y cuidado de otras personas.

“El contacto diario y directo con los pacientes, es el principal determinante del síndrome de Burnout, relacionado con la aparición de síntomas y molestias orgánicas” (Freudenberger, 1974). Además posee problemas de conducta no

saludable, como evidencia que los enfermeros sean más susceptibles que otros profesionales a presentar patologías, como la depresión.

El Síndrome de Burnout se encuentra dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital) en la categoría de problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida (Forbes, 2011). Por definición el síndrome de Burnout es una entidad psicológica negativa secundaria al estrés interpersonal crónico laboral, que aparece cuando la capacidad de afrontamiento falla, dejando notar la falta de energía de la persona y de sus recursos, culminando en un estado de fracaso y agotamiento. (Lima da Silva, Cardoso, Pereira, Alves, Gomes da Silva, Amaral, 2018)

En la **Tabla 3**, al relacionar el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, se observa un grado de burnout bajo y un nivel bajo de satisfacción laboral con 50%, un grado de burnout bajo y un nivel moderado de satisfacción laboral con 50%, grado de burnout medio y nivel bajo de satisfacción laboral con 48.5%, grado de burnout medio y un nivel moderado de satisfacción laboral con 51.5%, un grado de burnout alto con un nivel moderado de satisfacción laboral con 100%.

Se demuestra la relación estadística significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, considerándose una correlación positiva baja (débil) con $p = 0.013$ inferior al 5%.

Los resultados son similares a los de Figueroa (2012), quien reportó el resultado significativo y negativo del síndrome de Burnout sobre la satisfacción laboral en 316 profesionales de enfermería.

Fernández (1995) menciona que, en un contexto laboral, el Síndrome de Burnout

elevado provoca insatisfacción y deterioro de ambiente laboral, bajo rendimiento en el trabajo, absentismo, abandono de la profesión, disminución de la calidad del trabajo y el poseer posturas pasivo-agresivas con los usuarios externos

Así mismo Thomaé (2006) refiere que, el síndrome del quemado sería manejado con un mayor dominio por los profesionales de salud sí estuviera informados y atentos en la prevención sobre uno mismo ante dicha patología.

Figueiredo, Grau, Gil y García (2012) aseguran que los sentimientos de abrumación y agotamiento emocional frente a su ámbito laboral y las relaciones en el trabajo, suelen evaluarse con una menor satisfacción laboral.

Martínez (2009) ha demostrado que a menor grado de cansancio emocional existe un mayor grado de satisfacción laboral, dicho autor, afirma que las enfermeras más jóvenes poseen mayores niveles de insatisfacción laboral, mientras que las enfermeras mayores posee un nivel de alto satisfacción laboral, detalla que el 62% de enfermeras jóvenes que presenta una satisfacción laboral baja y este hecho es sustentado por Chucos (2016), quien asegura que esto podría deberse a que los profesionales de enfermería hacen uso de su mecanismo de adaptación frente a estímulos como situaciones de estrés y tensión, lo cual les ha permitido sobrellevar el desgaste emocional, físico y conductual a un nivel bajo.

En el proceso de adaptación Martínez (2009) infiere que con el paso de los años la sensación de preocupación disminuiría, dado que la convivencia diaria por años, enfrentando la misma realidad, generó la adaptación con su ambiente y el aprendizaje de sobrellevar las dificultades cotidianas que se puedan presentar.

Otra afirmación relevante de Martínez (2009) indica que a mayor edad y tiempo de servicio se obtiene mayor seguridad y experiencia en las labores, así como mayor destreza para el manejo de las estrategias afrontando situaciones altas de estrés,

consigo los sentimientos agobiantes y el agotamiento emocional disminuyen al profesional de enfermería menos susceptible a una insatisfacción laboral. Cherniss y Maslach (1982) aseguran que en altos niveles de agotamiento emocional a menor edad es expresada por el proceso de adaptación que se presenta en esa etapa, parte de una visión idealista hacia una realidad más precisa de sus labores, lo cual ubica al profesional de enfermería joven en una posición de mayor vulnerabilidad frente al grupo de mayor edad.

En el estudio de Wolpin y Col (1998) se demostró también que el Síndrome de Burnout influye causando bajos niveles de satisfacción laboral, es por ello que determina que la insatisfacción laboral es a raíz de padecer el síndrome del quemado. Además, dicha patología tiene mayores repercusiones y consecuencias negativas que la insatisfacción laboral, ya que esto engloba a notables cambios en la actitud y aptitudes hacia los trabajadores.

ya que incluye importantes cambios en la conducta hacia los beneficiarios de su trabajo, junto con una serie de manifestaciones sobre la calidad y desarrollo de las tareas que no se dan en la insatisfacción laboral.

Los resultados del estudio nos muestran que existe una baja despersonalización relacionado a una baja satisfacción laboral, esto puede surgir por la sensación que tienen los profesionales de poseer oportunidades laborales, así como posibilidades de toma de decisiones y su desarrollo en el espacio laboral. (Ramírez, 2011)

Muñoz, Ordoñez, Solarte, Valverde, Villareal, Zemanate (2018) concuerda con Martínez, defendiendo que la antigüedad laboral resulta significativa en relación con la despersonalización; debido a que existen años en que el personal de enfermería es vulnerable, siendo estos, los primeros años del ejercicio profesional, donde se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la realidad, esto

por lo tanto lleva a una insatisfacción laboral.

Diversos estudios, evidencian que “al no tener los suficientes recursos personales, el profesional de enfermería no logra realizar el proceso de adaptación, por el contrario surge en el acciones de cinismo, como estrategia de afrontamiento negativa”. (Marsollier, 2013)

Estos resultados probablemente nos hagan reflexionar acerca de la aparición de la insatisfacción laboral a causa de los niveles de síndrome de burnout reportados, además de que con el tiempo el personal de salud puede desarrollar enfermedades tanto físicas como psicológicas si no son tomadas las medidas oportunas, haciendo hincapié en enfermedades que van desde ansiedad excesiva, trastorno de personal, depresión, enfermedades cardiovasculares, entre otros, de acuerdo a lo reportados por Llor (1995).

Cantera (2008) afirma que la insatisfacción en el trabajo repercute en el estado anímico del profesional y sus actitudes, este actúa como un detonante con problemas psicosomáticos, además de producir tensión, se relaciona directamente con el estado de ansiedad, problemas gastrointestinales, estrés y diversas alteraciones, dando resultado un gran riesgo en la atención y su calidad brindada al usuario externo. Marucco y Gil-montes (2007) mencionan que en el caso del personal de salud, a mayor satisfacción laboral posee en su mayoría mejor calidad de atención, lo que influirá en el avance y mejoría del paciente, tomando en cuenta que Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García (2009) tienen como misión que el profesional de enfermería cuide el ámbito de salud física y mental para otorgar una atención de calidad, por consecutivo, sentirse contento y satisfecho con su trabajo.

II. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote el 52,1% presenta nivel de satisfacción laboral moderado y bajo con 47,9%.
2. Los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote presentan en su mayoría 90,4% grado medio de Síndrome de Burnout y grado alto el 8,2%.
3. El Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud Nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote tiene relación estadística significativa ($p=0,013$), denominada correlación positiva baja.

2.2. RECOMENDACIONES

- Considerar la información obtenida para diseñar y promover estrategias destinadas a fortalecer los mecanismos que permitan la prevención del Síndrome de Burnout, en todos los profesionales que poseen vínculo laboral en cada establecimiento de salud.
- Utilizar la información para realizar el control de la prevalencia del Síndrome de Burnout, así como el nivel de Satisfacción Laboral, e introducir programas de capacitación continua.
- Se sugiere al profesional de enfermería considerar la información obtenida en el estudio para posteriores investigaciones en factores sociodemográficos que intervengan en el nivel de satisfacción laboral y el grado de Síndrome de Burnout que permitan obtener un panorama más amplio, además es posible complementar el estudio con investigaciones de tipo cualitativas que posibiliten indagar en los resultados obtenidos.

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Pérez, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Revista ciencia y enfermería*. Vol. 8, nro.1. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Aguirre, D. (2009). Satisfacción Laboral de los recursos humanos de Enfermería. Factores que la afectan. *Revista Haban Ciencias Médicas*. Vol 8. No. 4. Cuidad de la Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021
- Albadejo, R. Villanueva, R. Ortega P. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid (tesis de pregrado). Universidad Complutense de Madrid. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008
- ANA (2011). American Nurses Association. Health & Safety Survey Report. Maryland: ANA. https://www.nursingworld.org/~48dd70/globalassets/docs/ana/health-safetysurvey_mediabackgrounder_2011.pdf
- Arrogante, O. (2014). Estudio del bienestar en personal sanitario: Relaciones con resiliencia, apoyo social, estrés laboral y afrontamiento. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. <http://espacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Oarrogantetesisuned>
- Arteaga, A., Junes, W., Navarrete, A.. (2014). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de salud. *Revista médica Panacea*. 4(2): pág. 40-44.
- Barriga, M. (2015). Relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1247/1/75813.pdf>

- Betancort, M., Carrillo, M. (2015). Salud Laboral para Enfermería: Satisfacción Laboral y Burnout. VI Congreso Internacional Virtual de Enfermería y Fisioterapia. http://congresoenfermeria.es/libros/2015/salas/sala9/c_617.pdf
- Broncano, Y. (2012). Satisfacción Laboral y síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Enfermería. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2141/1/broncano_byn.pdf
- Cantera, J. (2008). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf
- Castillo, F., Lipa, R., (2016). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas, de la clínica internacional sede San Borja (tesis de pregrado). Universidad Privada Norbert Wiener.
- Carrillo-Esper, R., Gómez Hernández, K. y Espinoza de los Monteros Estrada, I. (2012). Síndrome de Burnout en la práctica médica. Revista de Medicina Interna Mexicana. 28(6): pág. 579 – 584. <http://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-012/mim126j.pdf>
- Castillo, S. (2001). El síndrome de “Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. Medicina legal de Costa Rica. vol.17 n.2 Heredia Mar. 2001. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-0152001000100004

Cherniss, C. (1982). *Cultural Trent: political, economic and historical roots of problem.*

Editorial: In W.S. Paine. Job stress and Burnout. Pág. 83-94.

Chucos, Y. (2016). Agotamiento profesional, inteligencia emocional y salud percibida en profesionales de enfermería del Centro Médico Naval, 2016. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8412/Chucos_UYP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, L., Durán, M., Gallego, P., Gómez, E., González, Y., Gutiérrez de Giraldo, M., Hernández, A., Londoño, J., Moreno, M., Pérez, B., Rodríguez, C., Rozo de Arévalo, C., Umaña de Lozano, C., Valbuena, A., Vargas, R., y Venegas, B. (2002). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan. vol.2 no.1.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004

Dussault, G. y Rigoli, F. (2002). Dimensiones laborales de las reformas sectoriales en salud: sus relaciones con eficiencia, equidad y calidad. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.*

Espinoza, C., Lezama, N., (2010). Síndrome de Burnout y factores laborales en profesionales de enfermería, Hospital La Caleta, Chimbote, 2010 (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Santa.

Fernández, G. (1995). Satisfacción laboral y salud psíquica en el mundo sanitario ¿Un lujo? Pág. 29-36.

Fernando, I. (2012). El síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. España.

<http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsicosociales.pdf>

Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. y García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24 (2), pág. 271-276.

<http://www.psicothema.com/pdf/4010.pdf>

Forbes, R. (2011). El Síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*. No. 160.

Fore, A., Scull, G. (2013). Concept analysis of situational awareness in nursing. *Junior Advances Nurses* 69(12): pág. 2613-2621.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23528125>

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout, *Journal of social issues*. Vol. 30, pág. 159-165.

<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Frutos, M. (2014). Relación entre los Modelos de Gestión de Recursos Humanos y los Niveles de Estrés Laboral y Burnout en los profesionales de enfermería de Atención Especializada (Tesis de Doctorado). Universidad de León.

https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Galligan, A. (1979). Using Roy's concept of adaptation to care for young children. *The American Journal of Maternal Child Nursing*.

- Gómez, R. (2014). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de Zona Norte del Gran Buenos Aires (tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119680.pdf>
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suner, R., Font, S., Prats, M., Braga, F. (2008). El Burnout percibido o sensación de estar quemado en profesionales sanitarios: prevalencia y factores asociados. *Información psicológica*. (91-92): pág. 64-79. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC114251.pdf>
- Guevara, L., y Ocampo, N. (2016) Propiedades Psicométricas de Confiabilidad y Validez de Maslach Burnout Inventory – General Survey. Reportes de Investigación – Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 33 No. 2. pág. 128-142/ ISSN: 2539-5238.
- Guzmán, K., Rivas, I. (2006). Estrés laboral del personal administrativo aplicado en el Molino Induamerica. Tesis pregrado. Universidad Señor de Sipán. <http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2502/Guzm%c3%a1n%20-%20Rivas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, pág. 271– 281. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- Hernández, V., Quintana, L., Mederos, R., Guedes, R., Garcia, N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Hospital "Mario Muñoz Monroy, Matanzas. *Revista Cubana de Medicina*. vol.38 (no.1) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007

- Lapeña, Y., Cibanal, L., Pedraz, A., Marcía, M. (2014). Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto contexto enfermería*. Vol. 3, pág. 555-562.
http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf
- Lomeña, J., Campaña, F., Nuevo Toro, G., Rosas D., Berrocal G. y García, F. (2004). Burnout y satisfacción laboral en atención primaria. *Revista de medicina de Familia Andalucía*. Vol. 5: pág. 147-155.
<https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/07/v5n3.pdf#page=31>
- Llallihuaman, M. (2014). Factores laborales y personales relacionados con el Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de salud en línea del Hospital III EsSalud, Chimbote, 2012 (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Santa.
<http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2024/26323.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lima da Silva, J., Cardoso, L., Pereira, M., Alves, P., Gomes da Silva, R., Amaral, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout entre profesores de un colegio público en Niterói, Brazil. *Current Nursing of Costa Rica*.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140945682018000100014&lng=en
- Losa, M. y Becerro de Bengoa, R. (2013). Prevalence and relationship between burnout, job satisfaction, stress, and clinical manifestations in Spanish critical care nurses. *Dimens critic care nurse*. 2(3): pág. 130-137.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23571196>

- Ma, Ch., Sammuels, M., Alexander, J. (2003). Factors that influence Nurses' Job Satisfaction. *JONA*. Vol 33, nro5 pág. 293-299. Lippincott Williams &Wilkins, Inc.
<https://pdfs.semanticscholar.org/ce9f/bd58d9e61c531779677fa4425673a1ad84b6.pdf>
- Marriner – Tomey, A. (1994). Modelos y Teorías en Enfermería. Tercera Edición. Harcourt Brace. Universidad del Estado de Indiana.
- Martínez, M., Centeno, C., Sanz-Rubiales, A. y Valle, M. (2009). Estudio sobre el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de Cuidados Paliativos del País Vasco. *Revista Médica Universitaria Navarra*. Vol. 53. Nro. 1. pág. 3-8.
https://www.researchgate.net/publication/258029961_Estudio_sobre_el_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria_de_Cuidados_Paliativos_del_Pais_Vasco
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual. Vivat Academia.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista electrónica de psicología*.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14_psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mera, D., More, E. (2014). Dimensiones del Síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un Hospital MINSA y EsSalud de Chiclayo– 2013 (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/343/TL_MeraOlivaresDiego_MoreDuranErika.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol. 2, pág. 99-113
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
- Merino, M., Díaz, A. (2008). El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque. Universidad Señor de Sipán.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2007). Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados de Lima Metropolitana. PEEL.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F254D8B561DA2E1F05257DF5007A5E34/\\$FILE/InformeCondicionesTrabajoSeguridadSalud_Lima_2007.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F254D8B561DA2E1F05257DF5007A5E34/$FILE/InformeCondicionesTrabajoSeguridadSalud_Lima_2007.pdf)
- Mora, M. (2015). Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de atención en enfermería. *Revista Cubana de Oftalmología*. Vol. 28, nro. 2, pág. 288-233.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4. nro. 3. Pág. 597-621.
http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, M., Valverde, Y., Villareal, S., Zemanate, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Revista médica Risaralda*. Vol. 24 no. 1.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006

- Muñoz, U. (2011). Migraciones de Enfermeras. Área de América Sur. Organización Panamericana de la Salud, Washington – EE UU. <http://132.248.141.62/webaladefe18/updates/febrero18/1/migracion%20de%20enfermeras%20en%20america%20latina.%202011.pdf>
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décimo tercera edición. Editorial McGraw-Hill. ISBN: 99786071506139 https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Parra, S. y Paravic, T. (2002). Satisfacción Laboral en enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (S.A.M.U.). Revista de Ciencia y Enfermería. Vol. 8 No. 2. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005
- Pacheco, L., Martínez, H., Alva, M., Ibarra, M. (1994). Grado de satisfacción del personal de enfermería en Unidades de Medicina Familiar. *Revista de Enfermería IMSS*.
- Pérez, S., Taype, J. (2018). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2017 (tesis de pregrado). Universidad Peruana los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/361/TAYPE%20J%2c%20PEREZ%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Nueva York: Free Press. <https://psycnet.apa.org/record/1988-98289-000>

- Ramírez, M., Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Revista latinoamericana POLIS*.
<https://journals.openedition.org/polis/2355>
- Rambo, B. (1983). *Adaptation nursing: Assessment and intervention*. W.B. Saunders.
https://journals.lww.com/jnnonline/Citation/1985/08000/Adaptation_Nursing_Assessment_and_Intervention.15.aspx
- Reyes, V. (2015). *Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital San Juan de Dios de Pisco*. (Tesis de Postgrado). Universidad Alas Peruanas.
http://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/uap/9136/1/ALMEIDA%20GALINDO%2c%20JOS%2c%20SANTIAGO_resumen.pdf
- Robles, L. (2018). Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del Burnout en enfermeras de un hospital (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10341/Robles_Melgarejo_Satisfacci%20laboral_relaci%20n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, P., Rodríguez, G., Riveros, G., Rodríguez, D., Pinzón, S. (2011). Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en Diciembre de 2010. (Tesis de segunda especialización) Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/RodriguezPaipilla-MagdaGinnette-2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Román, J. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de salud de los niveles primarios y secundarios de atención. *Revista cubana de salud pública – Scielo*. Vol 29, nro. 2.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002

- Roy, C. (2009). The Roy Adaptation Model. Third Edition. New Jersey: PEARSON.
- Sánchez, K., (2010). Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/UNSM/2081>
- Sánchez, M. (2017). Relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital II Jorge Reátegui Delgado Piura, 2017. (Tesis para optar el título profesional de enfermería). Universidad Particular de San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8592/Tesis_59789.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santamaría, N. (2010). Acciones o estrategias individuales, grupales e institucionales para manejar el estrés laboral de las enfermeras de áreas y servicios de oncología. [Monografía en internet]. El portal de la salud.
http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=239&Itemid=155
- Tello, J. (2010). Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Teullet, I. (2015). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras(os) de Centro Quirúrgico del Hospital III Emergencias Grau – EsSalud 2015 (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., Stortti, M. (2006). Etiología y prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la VI Catedra de Medicina*.
- Valdez, G. (2018). Satisfacción laboral relacionada al Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Policlínico Francisco Bolognesi de Tacna – 2018 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26578/valdez_og.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yslado, R., Atoche, R., Cermeño, B., Rodríguez, D., Sánchez, J. (2012). Síndrome de Burnout y Factores sociodemográficos – organizativos en profesionales de Salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú – 2012. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*. ISSN electrónica: 1609 – 7445. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3927/3151>
- Zangaro, G., Soeken, K. (2007). Un meta-análisis de estudios de la Satisfacción Laboral de las Enfermeras. Artículo de Investigación. Vol 30. No. 4. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nur.20202>

ANEXOS

ANEXO 1

SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DIMENSIONES

TABLA 6

Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

Satisfacción en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	91.8
Moderado	5	6.8
Alto	1	1.4
Total	73	100.0
Tensión relacionada con el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5.5
Alto	69	94.5
Total	73	100.0
Competencia profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	49.3
Moderado	35	47.9
Alto	2	2.7
Total	73	100.0
Presión en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	54.8
Moderado	29	39.7
Alto	4	5.5
Total	73	100.0
Promoción profesional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59	80.8
Moderado	14	19.2
Total	73	100.0
Relación interpersonal con su jefe	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	91.8
Moderado	5	6.8
Alto	1	1.4
Total	73	100.0
Relación interpersonal con los compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59	80.8
Moderado	10	13.7
Alto	4	5.5
Total	73	100.0
Características extrínsecas del estatus	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	74.0
Moderado	17	23.3
Alto	2	2.7
Total	73	100.0
Monotonía laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	75.3
Moderado	18	24.7
Total	73	100.0
<i>Satisfacción Laboral</i>	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	47.9
Moderado	38	52.1
Total	73	100.0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote, 2019.

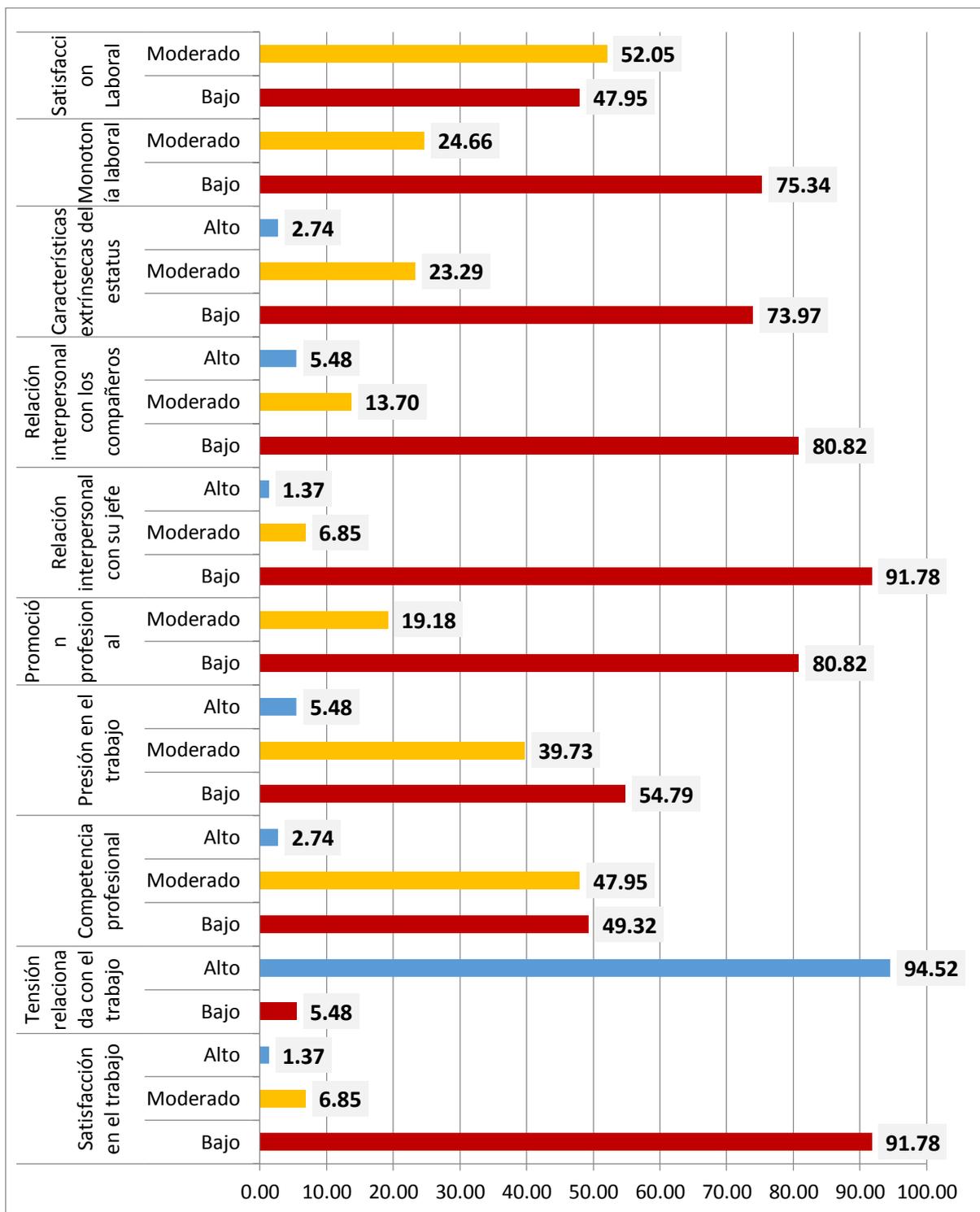


Figura 6: Nivel de Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

ANEXO 2

SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS DIMENSIONES

TABLA 7

Grado de Síndrome de Burnout y sus dimensiones en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

Cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	56	76.7
Medio	7	9.6
Alto	10	13.7
Total	73	100.0
Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	72.6
Medio	14	19.2
Alto	6	8.2
Total	73	100.0
Falta de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.7
Medio	21	28.8
Alto	50	68.5
Total	73	100.0
Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8.2
Medio	66	90.4
Alto	1	1.4
Total	73	100.0

Fuente: Instrumento “Inventario de Burnout de Maslach” aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote 2019

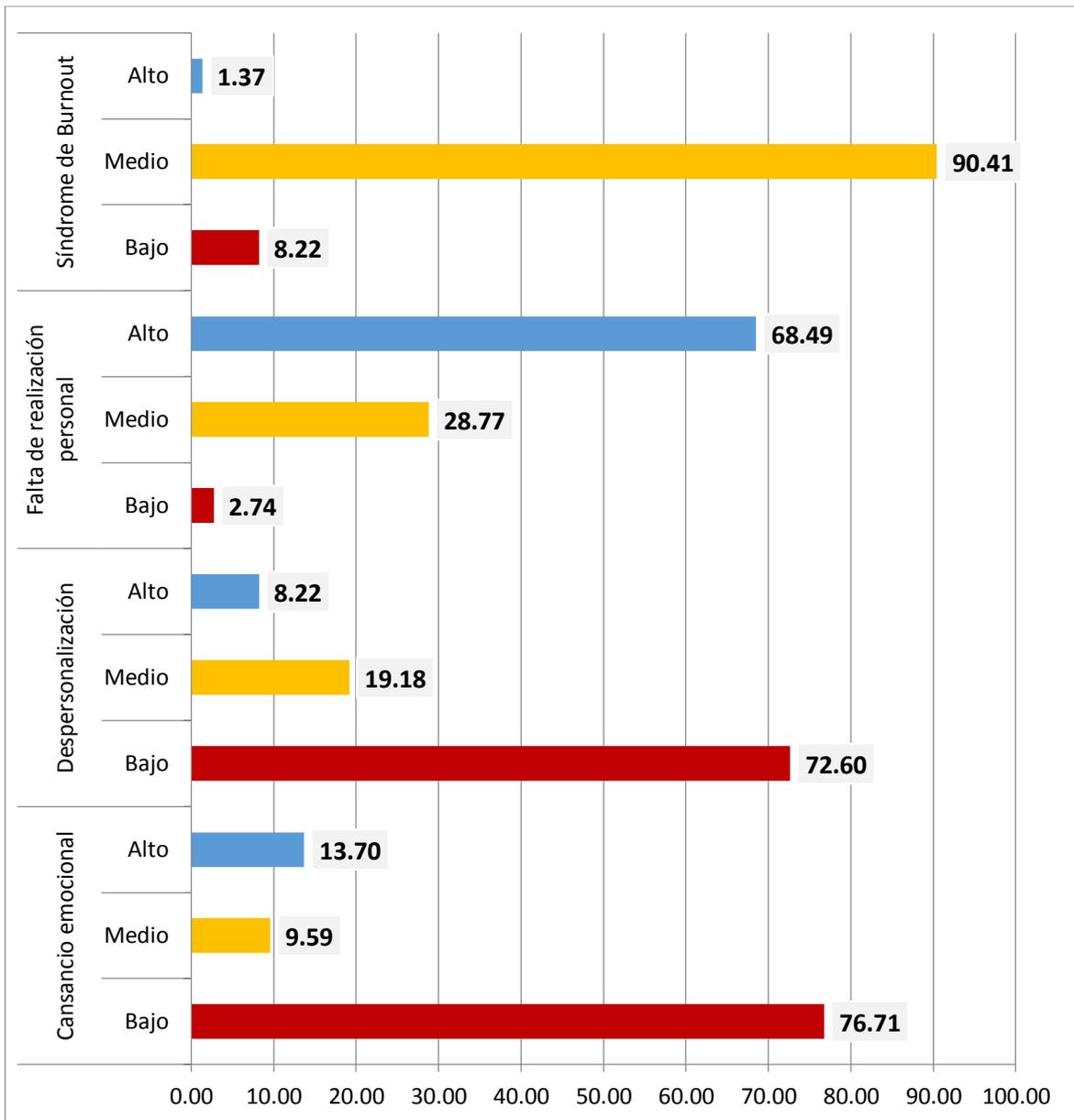


Figura 7: Grado de Síndrome de Burnout y sus dimensiones en los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud del nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote, 2019.

ANEXO 3

PRUEBA DE NORMALIDAD DE SATISFACCIÓN LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS RESPECTIVAS DIMENSIONES

TABLA 8

Prueba de normalidad de Satisfacción laboral, Síndrome de burnout y sus respectivas dimensiones

Variables / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción en el trabajo	0.134	73	0.002
Tensión relacionada con el trabajo	0.114	73	0.019
Competencia profesional	0.119	73	0.013
Presión en el trabajo	0.165	73	0.000
Promoción profesional	0.154	73	0.000
Relación interpersonal con su jefe	0.250	73	0.000
Relación interpersonal con los compañeros	0.281	73	0.000
Características extrínsecas del estatus	0.212	73	0.000
Monotonía laboral	0.210	73	0.000
<i>Satisfacción Laboral</i>	0.085	73	,200*
Cansancio emocional	0.189	73	0.000
Despersonalización	0.272	73	0.000
Falta de realización personal	0.212	73	0.000
<i>Síndrome de Burnout</i>	0.153	73	0.000

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral e Inventario de Burnout de Maslach aplicado a los profesionales de salud de los establecimientos de salud nivel I en Chimbote y Nuevo Chimbote, 2019

Interpretación: En la variable Síndrome de burnout, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.153 con 73 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.000 inferior a 0.05 por tanto se infiere que hay no razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de realización personal observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de las dimensiones.

Sobre la variable la Satisfacción laboral, el valor estadístico relacionado de la prueba nos indica un valor de 0.085 con 73 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.200, superior a 0.05 por tanto se infiere que hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Satisfacción en el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, Competencia profesional, Presión en el trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con su jefe, Relación interpersonal con los compañeros, Características extrínsecas del estatus y Monotonía laboral observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de las dimensiones.

Conclusiones de la prueba de normalidad

La variable en la medición presenta distribución asimétrica, por lo que, para efectuar la prueba de hipótesis de alcance correlacional se deberá utilizar el estadígrafo de R de Spearman, al ser exhaustivo para determinar la correlación entre las variables.

ANEXO 4

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT – CORRELACIÓN DE SPEARMAN

TABLA 9

Relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout del profesional de enfermería de establecimientos de salud nivel I MINSA en los distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote 2019

Variables / Dimensión		Satisfacción en el trabajo	Tensión relacionada con el trabajo	Competencia profesional	Presión en el trabajo	Promoción profesional	Relación interpersonal con su jefe	Relación interpersonal con los compañeros	Características extrínsecas del estatus	Monotonía laboral	<i>Satisfacción Laboral</i>	
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	,285*	0.036	,338**	0.174	,486**	-0.025	0.198	,383**	,249*	,413**
		Sig. (bilateral)	0.015	0.765	0.003	0.142	0.000	0.835	0.093	0.001	0.033	0.000
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	0.130	-0.076	0.104	0.101	0.055	0.112	-0.070	0.099	0.046	0.109
		Sig. (bilateral)	0.273	0.521	0.383	0.395	0.643	0.343	0.555	0.406	0.697	0.357
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Falta de realización personales	Coefficiente de correlación	-,315**	,286*	-0.198	0.129	-0.110	0.101	-0.037	-0.220	-0.214	-0.095
		Sig. (bilateral)	0.007	0.014	0.094	0.277	0.354	0.396	0.755	0.062	0.069	0.422
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	<i>Síndrome de Burnout</i>	Coefficiente de correlación	-0.027	0.154	0.201	,281*	,299*	0.117	0.131	0.180	0.072	,290*
		Sig. (bilateral)	0.819	0.194	0.089	0.016	0.010	0.324	0.268	0.128	0.545	0.013
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

Interpretación: La tabla 9, nos muestra las correlaciones de las variables y sus respectivas dimensiones, así tenemos que la Satisfacción Laboral tiene una relación estadísticamente significativamente frente al Síndrome de Burnout, prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.290$ considerándose una correlación positiva baja (débil) y $p = 0.013$ inferior al 5%. Asimismo, Satisfacción Laboral tiene una relación estadísticamente significativamente frente al Síndrome de Burnout en su dimensión Cansancio emocional, prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.413$ considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.000$ inferior al 5%. Por otro lado, Satisfacción Laboral no tiene una relación estadísticamente significativamente frente al Síndrome de Burnout en la dimensión Despersonalización, prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.109$ considerándose una correlación positiva muy baja (muy débil) y $p = 0.357$ superior al 5% además Satisfacción Laboral no tiene una relación estadísticamente significativamente frente al Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal, prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = -0.095$ considerándose una correlación negativa muy baja (muy débil) y $p = 0.422$ superior al 5%. Cabe indicar que dentro de las dimensiones de la Satisfacción laboral, como Satisfacción en el trabajo, presentan correlaciones significativas con las dimensiones del síndrome de Burnout, como el Cansancio emocional con $r = 0.285$ (correlación positiva baja) y $p = 0.015 < 0.05$ y la falta de realización personal con $r = -0.315$ (correlación negativa baja) y $p = 0.007 < 0.05$. Respecto a la Tensión relacionada en el trabajo, presenta correlación con el síndrome de Burnout, en su dimensión falta de realización personal con $r = 0.286$ (correlación positiva baja) y $p=0.014 < 0.05$. Respecto a la Competencia profesional, presenta correlación con el síndrome de Burnout, en su dimensión Cansancio emocional con $r = 0.338$ (correlación positiva baja) y $p=0.003 < 0.05$. Respecto a la Promoción profesional, presenta correlación con el síndrome de Burnout, en su dimensión Cansancio emocional con $r = 0.486$ (correlación

positiva moderada) y $p=0.000 < 0.05$. Respecto a la Características extrínsecas del estatus, presenta correlación con el síndrome de Burnout, en su dimensión Cansancio emocional con $r = 0.383$ (correlación positiva baja) y $p=0.001 < 0.05$; finalmente respecto a la Monotonía laboral, presenta correlación con el síndrome de Burnout, en su dimensión Cansancio emocional con $r = 0.413$ (correlación positiva moderada) y $p=0.000 < 0.05$.

ANEXO 5



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS E.A.P ENFERMERÍA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería en establecimientos de Salud de la Provincia del Santa, 2019", el propósito de este estudio es conocer la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesional de enfermería que laboran en establecimientos de salud nivel I MINSA de los distritos de Nuevo Chimbote y Chimbote. El presente proyecto de investigación está siendo conducida por Huertas Gutiérrez Evelyn Carolina y Santolalla Trujillo Stephany Isabel, con la asesoría de la profesora Dra. Melgarejo Valverde Esperanza de la Universidad Nacional del Santa.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder a una encuesta, la que tomará 15 minutos de mi tiempo. Una vez finalizado el estudio los instrumentos serán destruidos.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, las encuestas resueltas serán anónimas por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinente. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he comprendido la información y las explicaciones alcanzadas por el equipo investigador. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto puedo comunicarme con:

Nombre del investigador:

Est. Enf. Huertas Gutiérrez, Evelyn Carolina
Santolalla Trujillo, Stephany Isabel

Nombre del asesor:

Dra. Melgarejo Valverde, Esperanza Est. Enf.

Como prueba del consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

.....
Firma del participante y fecha

.....
Nombre del participante

.....
Firma del investigador y fecha

.....
Nombre del investigador

ANEXO 6



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
E.A.P ENFERMERÍA**

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado por Font Roja (1988), Adaptado por las investigadoras (2019)

Instrucciones: El cuestionario Font roja contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y sobre cómo se encuentra usted en el mismo. Debe marcar con una X la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta. En el caso de un error, redondee con un círculo y señale con una X la respuesta que considere más adecuada. A continuación, deberá responder marcando una X, en cada una de las afirmaciones con sinceridad de acuerdo a la siguiente escala

1	2	3	4	5
Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Muy en desacuerdo

N°	PREGUNTAS	Respuestas				
		1	2	3	4	5
1	Mi actual trabajo en el establecimiento de salud no es monótono, varia a diario					
2	Tengo poca responsabilidad en mi trabajo dentro del establecimiento de salud					
3	Al final de un día de trabajo normal no me encuentro agotado					
4	Me abstengo de pensamientos relacionados a mi trabajo cuando me encuentro fuera del establecimiento de salud.					
5	Es innecesario a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
6	Mi trabajo en el establecimiento de salud no perturba mi estado de ánimo, a mi salud o a mis horas de sueño.					
7	Me encuentro satisfecho en mi trabajo					
8	Tengo independencia para realizar mi trabajo.					
9	Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
10	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.					

12	El reconocimiento que obtengo en mi trabajo es reconfortarle					
13	La relación con mi jefe/a, jefes/as es agradable.					
14	La relación con mis compañeros/as es agradable.					
15	Mi salario me satisface					
16	El puesto de trabajo que ocupo corresponde a mi capacidad y preparación					
17	Poseo capacidades para lograr mi desarrollo profesional.					
18	Es innecesario tiempo extra para realizar mi trabajo.					
19	Conozco lo que se espera de mi, en el trabajo.					
20	Culmino lo que tengo que hacer en mis horas de trabajo.					
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, no me afectan					
22	Estoy capacitado para realizar mi trabajo.					
23	Tengo recursos suficientes para realizar mi trabajo.					
24	La competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo no es mi prioridad.					

ANEXO 7



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
E.A.P ENFERMERÍA**

INVENTARIO BURNOUT DE MASLASCH

Instrucciones: A continuación, deberá responder marcando una X, en cada una de las afirmaciones con sinceridad de acuerdo a la siguiente escala:

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°	PREGUNTAS	Respuestas						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de mi jornada de trabajo							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Puedo comprender con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo							
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
6	Trabajar con pacientes todos los días es realmente tenso para mi							
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está agotando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Me he vuelto más insensible con los pacientes, desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy activo							

13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que trabajo demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas enriquecedoras en este trabajo							
20	Me siento acabado, como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
22	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

ANEXO 8



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
E.A.P ENFERMERÍA

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La presente tiene por objetivo recolectar datos generales de los participantes y tomado del registro de Profesionales de Enfermería de Establecimientos Nivel I de los distritos Chimbote y Nuevo Chimbote

1. Edad:
 - a. 20 – 29 años
 - b. 30 – 39 años
 - c. 40 – 49 años
 - d. 50 – 59 años
 - e. 60 a más años
2. Sexo:
 - a. Femenino
 - b. Masculino
3. Estado civil:
 - a. Soltero
 - b. Casado, conviviente
 - c. Divorciado, separado
 - d. Viudo
4. Carga familiar, número de personas:
 - a. Uno
 - b. Dos
 - c. Tres
 - d. Cuatro o mas
5. Condición laboral:
 - a. Nombrado
 - b. Contrato
6. Denominación del puesto:
 - a. Enfermera Jefe
 - b. Enfermera Jefe y asistencial
 - c. Enfermera Asistencial
7. Tiempo de servicio en la institución:
 - a. 2 – 4 años
 - b. 5 – 9 años
 - c. 10 – 19 años
 - d. 20 – 29 años
 - e. 30 años a mas

ANEXO 9

CONSOLIDADO DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

N ^o	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	MUY DE ACUE RDO	DE ACUER DO	NI DE ACUERD O NI DESACUE RDO	DESAC UERDO	MUY DESAC UERDO
1	Mi actual trabajo en el establecimiento de salud no es monótono, varía a diario	39.7	39.7	13.7	5.5	1.4
2	Tengo poca responsabilidad en mi trabajo dentro del establecimiento de salud	1.4	1.4	8.2	50.7	38.4
3	Al final de un día de trabajo normal no me encuentro agotado	8.2	19.2	20.5	38.4	13.7
4	Me abstengo de pensamientos relacionados a mi trabajo cuando me encuentro fuera del establecimiento de salud.	13.7	19.2	20.5	34.2	12.3
5	Es innecesario a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	2.7	17.8	16.4	52.1	11
6	Mi trabajo en el establecimiento de salud no perturba mi estado de ánimo, a mi salud o a mis horas de sueño.	8.2	35.6	19.2	27.2	9.6
7	Me encuentro satisfecho en mi trabajo	34.2	45.2	15.1	0	5.5
8	Tengo independencia para realizar mi trabajo.	39.7	39.7	12.3	2.7	5.5
9	Tengo oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.	38.4	45.2	12.3	4.1	0
10	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	57.5	41.1	0	1.4	0
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.	49.3	41.1	6.8	2.7	0
12	El reconocimiento que obtengo en mi trabajo es reconfortante	13.7	31.5	35.6	16.4	2.7
13	La relación con mi jefe/a, jefes/as es agradable.	27.4	52.1	17.8	1.4	1.4
14	La relación con mis compañeros/as es agradable.	30.1	50.7	13.7	0	5.5

15	Mi salario me satisface	12.3	34.2	28.8	20.5	4.1
16	El puesto de trabajo que ocupo corresponde a mi capacidad y preparación	35.6	52.1	4.1	0	8.2
17	Poseo capacidades para lograr mi desarrollo profesional.	63	28.8	1.4	5.5	1.4
18	Es innecesario tiempo extra para realizar mi trabajo.	16.4	20.5	26	27.8	8.2
19	Conozco lo que se espera de mí, en el trabajo.	26	61.6	8.2	1.4	2.7
20	Culmino lo que tengo que hacer en mis horas de trabajo.	12.3	41.1	19.2	21.9	5.5
21	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo, no me afectan	15.1	27.4	31.5	23.3	2.7
22	Estoy capacitado para realizar mi trabajo.	61.6	31.5	4.1	2.7	0
23	Tengo recursos suficientes para realizar mi trabajo.	16.4	27.4	23.3	20.5	12.3
24	La competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo no es mi prioridad.	8.2	15.1	28.8	37	11

ANEXO 10

CONSOLIDADO DE RESULTADOS DEL INVENTARIO BURNOUT DE MASLASCH

N°	INVENTARIO BURNOUT	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	17.8	35.6	8.2	16.4	6.8	12.3	2.7
2	Me siento cansado al final de mi jornada de trabajo	15.1	32.9	13.7	11	8.2	15.1	4.1
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	45.2	28.8	8.2	8.2	6.8	1.4	1.4
4	Puedo comprender con facilidad como se sienten los pacientes que atiendo	2.7	2.7	2.7	0	1.4	5.5	84.9
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	89	9.6	0	0	0	0	1.4
6	Trabajar con pacientes todos los días es realmente tenso para mí	56.2	26	4.1	2.7	4.1	2.7	4.1
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	6.8	4.1	6.8	2.7	4.1	11	64.4
8	Siento que mi trabajo me está agotando	37	32.9	4.1	9.6	5.5	6.8	4.1
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	5.5	8.2	1.4	4.1	1.4	6.8	72.6
10	Me he vuelto más insensible con los pacientes, desde que ejerzo esta profesión	83.6	5.5	4.1	0	0	0	6.8
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo	64.4	20.5	1.4	4.1	1.4	2.7	5.5

	emocionalmente							
12	Me siento muy activo	6.8	4.1	2.7	5.5	1.4	6.8	72.6
13	Me siento frustrado por mi trabajo	64.4	20.5	1.4	4.1	1.4	2.7	5.5
14	Siento que trabajo demasiado	23.3	39.7	8.2	13.7	4.1	4.1	6.8
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes	71.2	11	2.7	1.4	0	2.7	11
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	46.6	24.7	4.1	9.6	2.7	1.4	11
17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes	2.7	1.4	1.4	9.6	4.1	8.2	72.6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis pacientes	2.7	0	0	2.7	2.7	11	89.8
19	Creo que consigo muchas cosas enriquecedoras en este trabajo	8.2	1.4	2.7	5.5	1.4	11	69.9
20	Me siento acabado, como si estuviera al límite de mis posibilidades.	61.6	20.5	4.1	0	2.7	1.4	9.6
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4.1	12.3	1.4	4.1	4.1	17.8	56.2
22	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	71.2	24.7	1.4	0	0	0	2.7

ANEXO 11

REGISTRO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE INCLUSIÓN

N°	Edad	Sexo	Estado Civil	Carga familiar	Condición laboral	Denominación del puesto	Tiempo de servicio
1	45	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrada	Asistencial	8
2	36	Femenino	Separada	Dos	Nombrada	Asistencial	3
3	35	Femenino	Soltera	Uno	Nombrada	Asistencial	4
4	37	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	4
5	36	Femenino	Divorciada	Tres	Nombrada	Asistencial	7
6	42	Femenino	Divorciada	Cuatro	Nombrada	Asistencial	12
7	45	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Jefe y asistencial	20
8	36	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	7
9	33	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrada	Asistencial	5
10	42	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	4
11	44	Femenino	Separada	Tres	Nombrada	Jefe y asistencial	11
12	38	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	6
13	51	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	12
14	43	Femenino	Separada	Dos	Nombrada	Jefe y asistencial	20
15	54	Masculino	Casado	Uno	Nombrado	Jefe	8
16	36	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	6
17	35	Femenino	Casada	Cuatro	Contratada	Asistencial	4
18	43	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Jefe	13
19	35	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	4
20	46	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Jefe y asistencial	7
21	38	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrada	Asistencial	15
22	37	Masculino	Soltero	Cuatro	Nombrado	Asistencial	6
23	35	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrado	Asistencial	8
24	39	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	5
25	44	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Jefe	20
26	53	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	21
27	35	Femenino	Separada	Dos	Nombrado	Asistencial	7
28	32	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrada	Asistencial	6
29	52	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Jefe	20
30	40	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	6
31	34	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	7
32	51	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Jefe y asistencial	12
33	33	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	7
34	30	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	6
35	40	Femenino	Conviviente	Tres	Nombrada	Asistencial	5
36	33	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	11
37	40	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	7
38	32	Femenino	Soltera	Uno	Nombrada	Asistencial	3

39	32	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial yJefe	10
40	40	Femenino	Soltera	Tres	Nombrado	Asistencial	12
41	30	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	5
42	37	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	7
43	32	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	7
44	43	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	8
45	35	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Jefe y asistencial	6
46	40	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	11
47	35	Femenino	Soltera	Una	Nombrada	Asistencial	3
48	32	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	5
49	43	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	6
50	35	Femenino	Soltera	Uno	Nombrada	Asistencial	6
51	44	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	10
52	33	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	3
53	49	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Jefe yAsistencial	12
54	36	Femenino	Soltera	Tres	Nombrada	Asistencial	5
55	35	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	8
56	39	Femenino	Soltera	Uno	Nombrada	Asistencial	4
57	55	Femenino	Divorciada	Uno	Nombrada	Asistencial	2
58	37	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Jefa yAsistencial	5
59	43	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	7
60	38	Femenino	Casada	Cuatro	Nombrada	Jefa y asistencial	10
61	45	Femenino	Casada	Tres	Nombrada	Asistencial	4
62	35	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Jefe y asistencial	6
63	42	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	7
64	56	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	22
65	39	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Jefe	9
66	38	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	7
67	34	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	5
68	37	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	7
69	42	Femenino	Casada	Dos	Nombrada	Asistencial	18
70	44	Masculino	Casado	Cuatro	Nombrado	Jefe yAsistencial	21
71	42	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	13
72	37	Femenino	Casada	Uno	Nombrada	Asistencial	10
73	36	Femenino	Soltera	Dos	Nombrada	Asistencial	7

INFORME FINAL SANTOLALLA - HUERTAS

por Stephany Isabel Santolalla Trujillo

Fecha de entrega: 16-dic-2019 09:07a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1235399516

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_SANTOLALLA_HUERTAS_16-12-19.docx (501.93K)

Total de palabras: 12825

Total de caracteres: 74315

INFORME FINAL SANTOLALLA - HUERTAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	15%	6%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1%
5	gal.isciii.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unican.es Fuente de Internet	<1%
7	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
9	ateneo.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	ephjournal.com Fuente de Internet	<1 %
11	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	2-esma-ul-husna-ve-anlamlari-allahin-isimleri-ve-anlamlari.htmlmumsema.org Fuente de Internet	<1 %
14	www.trabajando.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Avila Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

21	Submitted to Universidad de Jaén Trabajo del estudiante	<1%
22	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
23	Submitted to University of North Florida Trabajo del estudiante	<1%
24	files.docenciaenfermeria.webnode.es Fuente de Internet	<1%
25	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	bibliotecadigital.uda.edu.ar Fuente de Internet	<1%
27	Carolina Aranda. "El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales", Revista de Investigación en Psicología, 2014 Publicación	<1%
28	www.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1%
29	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
30	digibug.ugr.es Fuente de Internet	<1%

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

31	Trabajo del estudiante	<1%
32	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
33	recai.uaemex.mx Fuente de Internet	<1%
34	alfafundaenfermeria.org Fuente de Internet	<1%
35	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1%
36	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1%
37	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
38	www areasaludbadajoz.com Fuente de Internet	<1%
39	www.copladi.udg.mx Fuente de Internet	<1%
40	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
41	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
42	Submitted to Universidad Manuela Beltrán	<1%

Virtual

Trabajo del estudiante

43	altamira.cut.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
44	intellectum.unisabana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 %
46	Laura Pradas-Hernández, Tania Ariza, José Luis Gómez-Urquiza, Luis Albendín-García et al. "Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis", PLOS ONE, 2018 Publicación	<1 %
47	nuevaversion.elportaldelasalud.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.cybertesis.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
49	Silvia Esteban-Sepúlveda, María Teresa Moreno-Casbas, Carmen Fuentelsaz-Gallego, María Ruzafa-Martinez. "The nurse work environment in Spanish nurses following an economic recession: From 2009 to 2014", Journal of Nursing Management, 2019 Publicación	<1 %

50	journals.sagepub.com Fuente de Internet	<1 %
51	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
52	ridum.umanizales.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
53	Gary D. Ackerley. "Burnout among licensed psychologists.", <i>Professional Psychology Research and Practice</i> , 1988 Publicación	<1 %
54	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	congreso.investiga.fca.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
56	cybertesis.uach.cl Fuente de Internet	<1 %
57	scielosp.org Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
59	www.lasbarricadas.net Fuente de Internet	<1 %
60	imgbiblio.vaneduc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %

61	Johannes Faupel. "Burnout-Prävention und - Intervention im Marketing", Springer Science and Business Media LLC, 2020 Publicación	<1%
62	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1%
63	docslide.us Fuente de Internet	<1%
64	Submitted to University of Kent at Canterbury Trabajo del estudiante	<1%
65	remi.uninet.edu Fuente de Internet	<1%
66	polis.revues.org Fuente de Internet	<1%
67	Esther Uña Cidón, Fernando Cuadrillero Martín, Milagros Hijas Villaizán, Francisco López Lara. "A pilot study of satisfaction in oncology nursing care: an indirect predictor of quality of care", International Journal of Health Care Quality Assurance, 2012 Publicación	<1%
68	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1%
69	www.scielo.sa.cr Fuente de Internet	<1%

70 Adriana María Aguirre Roldán, Ana María Quijano Barriga. "Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2015
Publicación <1%

71 repositorio.uns.edu.pe
Fuente de Internet <1%

72 www.index-f.com
Fuente de Internet <1%

73 sabes.cl
Fuente de Internet <1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo