



Universidad  
Norbert Wiener

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE  
LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:  
LIC. AVILES ARONES, MARGOT**

**ASESOR:  
DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA**

**LIMA – PERÚ  
2022**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mi mamá quien es el motivo de mi esfuerzo y superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por todas las oportunidades que me brinda en la vida con mucha salud y a mi mamita por creer en mi y en mi familia porque siempre está en los mejores y peores momentos de la vida.

**ASESOR:**  
**DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**SECRETARIO** : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

**VOCAL** : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

## Índice general

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general .....	v
Índice de anexos .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
1. EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del problema .....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos .....	15
1.3 Objetivos de la investigación .....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica.....	16
1.4.2 Metodológica .....	16
1.4.3 Practica .....	17
1.5 Delimitación de la investigación .....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Recursos .....	17
2. MARCO TEORICO.....	18
2.1 Antecedentes .....	18
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	18
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	19
2.2 Bases Teóricas.....	21

2.2.1 Burnout.....	21
2.2.2 Satisfacción laboral .....	23
2.3 Formulación de hipótesis .....	27
2.3.1 Hipótesis general.....	27
2.3.2 Hipótesis específicas .....	27
3. METODOLOGIA.....	28
3.1 Método de la investigación .....	28
3.2 Enfoque de la investigación .....	28
3.3 Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación .....	29
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y Operacionalización.....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.7.1. Técnica.....	33
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4 Confiabilidad .....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	35
3.9. Aspectos éticos .....	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	36
4.1. Cronograma de actividades.....	36
4.2. Presupuesto .....	37
REFERENCIAS .....	38
Anexos .....	44

## Índice de anexos

<b>Anexo A.</b> Matriz de consistencia.....	45
<b>Anexo B.</b> Instrumento de recolección de datos.....	46
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado.....	51

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. El enfoque a utilizar es el cuantitativo, diseño correlacional y transversal. La población estará constituida por 18 enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un Hospital de Lima. La técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario, uno para medir burnout y otro para la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** Burnout, satisfacción laboral, enfermeras, centro quirúrgico.

## **Abstract**

The present study aims to determine the relationship between burnout and job satisfaction in the nursing staff of the Surgical Center of a Hospital in Lima, 2022. The approach to be used is the quantitative, correlational and cross-sectional design. The population will be made up of 18 nurses who work in the surgical center of a Hospital in Lima. The technique will be the survey and the instrument the questionnaire, one to measure burnout and the other for job satisfaction.

**Keywords:** Burnout, job satisfaction, nurses, surgical center.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La asistencia sanitaria se encuentra entre los sistemas de organización más complejos. Es un desafío coordinar actividades y cumplir estándares de calidad que permita brindar una atención segura y de calidad. Para que ello ocurra, la gestión del recurso humano en salud es fundamental para lograr resultados. Vivimos tiempos turbulentos y de incertidumbre en los establecimientos hospitalarios que afecta directamente al personal de salud, entre ellos el enfermero que se ven severamente afectados en su dinámica de trabajo debido a la pandemia por COVID-19 (1). A inicios de la pandemia se reportan que los niveles de dotación del personal hospitalario son inadecuados para brindar una buena atención. Un estudio realizado por investigadores de Tailandia y Estados Unidos sobre satisfacción laboral en enfermeros, reporta que el 55% de las enfermeras de los hospitales informan que no tienen suficiente tiempo para dedicarlo a los pacientes, y el 33% estaban dispuestos a dejar su puesto actual. Como se ve la rotación es alta por lo señalado. Se prevé que la escasez de enfermeras aumente a 260 000 en 2025 en estos países (2).

La escasez y rotación de enfermeros son preocupaciones constantes en los sistemas de salud, ya que pueden afectar la calidad de la atención al paciente, el bienestar de las enfermeras y la carga financiera de los hospitales (3).

La profesión de enfermería se caracteriza por ser diversificada en actividades y estresante por la interacción constante con personas (pacientes, familiares y otros profesionales) en el desarrollo de sus actividades. Entre las profesiones sanitarias, enfermería esta primera línea de atención y contacto con el paciente e históricamente han demostrado niveles más altos de

burnout o agotamiento asociado con una disminución de satisfacción laboral debido al aumento de la rotación y sobrecarga laboral (4). La política organizacional de las instituciones de salud debe propiciar un ambiente de trabajo que evite consecuencias indeseables en los empleados de salud. El profesional de enfermería por la naturaleza del trabajo que realiza, por la escasez de recursos humanos, por la rotación, el estar cerca al sufrimiento de pacientes y familiares y ser testigo de la muerte de pacientes es vulnerable a tener burnout y percibir su labor de cuidado como algo oneroso (5).

Sin duda, las enfermeras en su vida laboral se enfrentan con frecuencia a largas jornadas laborales, la cual tienen que gestionar el tiempo de forma continua, tiempo de descanso insuficiente, personal inadecuado y condiciones de trabajo físicamente precarias. El personal enfermero que sufre burnout o agotamiento, se enfrenta al vacío emocional, la despersonalización y la disminución de las relaciones sociales provocadas por las tensiones laborales. El enfermero está bajo mayor presión sobre todo en los ambientes de cirugía, centro quirúrgico o quirófano, los cuales son lugares altamente especializados donde la cual realizan tareas exigentes y asumen una carga de trabajo que justifica una inmensa fuerza y concentración. Ahí se trabajan muchas horas durante operaciones complejas, combinadas o consecutivas e incluso en el turno nocturno, donde tienen más operaciones de emergencia. Asimismo, se estima que los enfermeros quirúrgicos están expuestos a mayores niveles de estrés en comparación con otras unidades (6).

Diversos autores mencionaron que casi la mitad de los enfermeros de distintos hospitales presentaron desgaste ocupacional moderado a alto en los países España, Portugal y Brasil (7). En cambio, en Indonesia presento altos niveles (8). Según Servicio Nacional de Salud (NHS) del Reino Unido informo que, alrededor de un tercio del personal de enfermería

experimento estrés relacionado con el trabajo durante los últimos doce meses. Además, que cuatro de cada cinco, están satisfechos con la calidad de la atención que brindan a los pacientes y nueve de cada diez miembros del personal sienten que su organización toma medidas positivas sobre la salud y el bienestar (9).

En China señalaron que, más de la mitad tuvieron agotamiento en las unidades operatorias (10). También mencionaron que las enfermeras quirúrgicas tienen un alto nivel de tensión y agotamiento ocupacional. Así mismo, las unidades de centro quirúrgico son entornos laborales que requieren el más alto nivel de atención, calidad asistencial y seguridad para el paciente. Ahí no se puede cometer errores (11). La enfermera especialista de esta unidad constituye un papel importante de la fuerza laboral hospitalaria, que atienden principalmente a pacientes gravemente enfermos con una amplia gama de patologías o recuperación de una intervención quirúrgica, el cual se ha visto afectada en estos últimos años. Es por ello, que muchas veces la satisfacción laboral de las enfermeras de quirófano tiende a ser menor que el de las enfermeras de planta (12). Por ende, pueden verse influidas por una variedad de factores extrínsecos e intrínsecos que ocasionan insatisfacción con su labor y convertirse una mayor tensión o carga para ellas (13). En el continente europeo a través de un estudio mencionaron que en sala de operaciones las enfermeras suecas calificaron la satisfacción laboral significativamente más alta que las polacas (14).

En Perú señalaron que, el profesional enfermero tuvo niveles medios de satisfacción en diferentes servicios entre ellos el quirófano (15). La satisfacción del trabajo en la profesión de la enfermera es de suma importancia ya que influye en su bienestar físico-mental en el lugar donde labora. Sin embargo, es importante resaltar, que los resultados de un buen trabajo enfermería dependerá de buena atención al paciente, el cual es un tema de interés tanto para

enfermeras como autoridades de sistemas sanitarios debido al deseo compartido de una fuerza laboral satisfecha y productiva (16).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

Determinar la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

Determinar la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Antes de la pandemia existía poco interés por indagar en temas de recursos humanos en salud, más los investigadores centran sus estudios en la enfermedad y el paciente. Ahora en esta crisis sanitaria toma relevancia la labor del profesional de salud, y aún más el rol del enfermero que viene a ser el personal sanitario más numeroso y el que en esta pandemia se pone en primera línea para desarrollar su labor de cuidado a pesar de las adversidades y limitaciones de recursos de infraestructura, logísticos y humanos. En este escenario todas las investigaciones se centran en la enfermedad y la vacuna, y poco se ve sobre la labor y condiciones en que debe trabajar el enfermero. Lo señalado justifica el desarrollo de este estudio que busca contribuir con conocimiento actualizado y relevante sobre el tema de burnout y satisfacción del enfermero. Así se aporta a la línea de investigación de estudios relacionados a los recursos humanos en salud, que son tan importantes investigarlos para así generar evidencia que permita cuidar de su salud y brindarles un ambiente laboral que les permita estar satisfecho, ello sin duda repercute en una mejor atención y cuidado de los pacientes y cumplimiento en logros de indicadores de calidad institucionales.

### **1.4.2 Metodológica**

El estudio en curso, para su desarrollo idóneo requiere de un marco metodológico-teórico que se lo brinda el método científico. El rigor científico es requerido para poder lograr

procesos y acciones que nos conduzcan a la obtención de resultados y conclusiones que sean consideradas evidencia científica y sean tomadas en cuenta por la comunidad científica para lograr mejoras en las condiciones de trabajo que tiene el enfermero.

### **1.4.3 Practica**

Los resultados que se desprendan de este estudio, deben contribuir a mejorar la gestión de actividades del enfermero de centro quirúrgico. El equipo de gestión del servicio debe revisar el informe de esta investigación, así podrá tener un diagnóstico base que le permita tener más elementos de análisis del problema, con ello podrá establecer acciones de mejora que permita generar mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades de cuidado. Todo apunta a generar más bienestar en el personal enfermero, solo así podrá tener una mayor percepción de satisfacción laboral y podrá desempeñarse más óptimamente.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

La presente investigación será realizada en el mes de enero de este año 2022

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se desarrollará en el Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima.

### **1.5.3 Recursos**

Todo estudio para poder ser implementado y llegar a su culminación, requiere de una serie de recursos que debe ser considerado en la planificación del mismo. Para este estudio, los recursos materiales, humanos y económicos serán facilitados por el autor del presente estudio.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Mei Hsiang Lin (17), en Taiwan, en el año 2020, realizo un estudio cuyo objetivo fue “Explorar las asociaciones entre el agotamiento y la satisfacción laboral entre enfermeros”. Fue un estudio correlacional y transversal que incluyo a 295 enfermeras de un centro médico en Taiwan. Aplicaron una Escala de Satisfacción laboral, el Inventario de agotamiento laboral. Encontrando que el agotamiento personal como la satisfacción externa tuvieron puntuaciones medias más altas en la subescala, además hubo una relación estadísticamente significativa entre las puntuaciones medias de satisfacción interna y agotamiento relacionada con el cliente ( $r = -0.13$ ,  $p < 0.05$ ). Una relación estadísticamente significativa entre las puntuaciones medias de satisfacción externa y el agotamiento personal ( $r = .20$ ,  $p < .01$ ), el agotamiento relacionado con el trabajo ( $r = .20$ ,  $p < .01$ ), el exceso de compromiso con el trabajo ( $r = .33$ ,  $p < .01$ ) y las puntuaciones de la subescala de burnout general ( $r = .20$ ,  $p < .01$ ) se anotaron.

Acea et al. (18), en España ,en el año 2021, en su estudio cuyo objetivo era: “Determinar los niveles de satisfacción laboral y síndrome de burnout y factores relacionados en enfermeras de tres comunidades autónomas españolas”. Fue un estudio descriptivo multicentrico y transversal, los participantes completaron un cuestionario de satisfacción y el inventario de burnout. Participaron 228 enfermeros (187 mujeres y 41 hombres) con una edad media de  $37,11 \pm 10,87$  años. 130 de Murcia, 54 de Cataluña y 31 de Galicia. La satisfacción laboral fue media a alta (67,44%); en la dimensión fatiga emocional, 128 (56,14%) tuvieron valores

bajos, 54 (23,68%) niveles medios, 46 (20,18%) presentaron niveles altos. 74 (32,46%) mostraron niveles altos en despersonalización, 64 (28,07%) niveles medios y 90 (39,47%) niveles bajos. 83 (36,4%) mostraron niveles altos en realización personal, 67 (29,38%) niveles medios y 78 (34,21%) niveles bajos.

Umesh et al. (19), en la India, en el año 2019. realizó su estudio con el objetivo de “Evaluar el nivel de satisfacción laboral, el nivel de agotamiento y encontrar la asociación entre la satisfacción laboral y el agotamiento entre el personal de enfermería”. El estudio fue realizado utilizando el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, exploratorio, descriptivo. Fueron seleccionadas 110 enfermeras que trabajan en hospitales seleccionados en Sangli, Miraj y Kupwad, mediante una técnica de muestreo no probabilístico, por conveniencia. Utilizaron el Inventario de Malash y una escala de satisfacción. Encontrando que la mayoría presentaba niveles bajos de burnout (89 [80,91%]). Respecto a la satisfacción, la mayoría estaba satisfecha (63 [57,27%]). Se encontró relación significativa entre satisfacción laboral y realización personal (Chi:10,55, p=0,032).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Casos et al. (20), en Perú, en el año 2020, desarrollaron una investigación con el objetivo “Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico, Hospital Belén, 2020”. Fue un estudio no experimental, de investigación pura, descriptiva simple, correlacional, cuantitativa y transversal. Participando 56 trabajadores de salud. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para burnout y otro para satisfacción laboral aplicados por google formulario. Encontrando que el 85.7% presento burnot en un nivel

intermedio y 58,9% estuvo satisfecho con respecto a la variable satisfacción laboral. No hallaron relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $X^2=1.99$ ;  $p=0.7376$ ).

Varela et al. (21), en Perú, en el año 2019, en su estudio cuyo objetivo fue: “Identificar la relación del estrés ocupacional y la satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Oncosalud”. Estudio correlacional descriptivo, muestra usada fue probabilística, aleatoria simple de 30 participantes. La técnica fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, el MBI y el cuestionario de satisfacción laboral. Encontrando que el 83,3% eran mujeres, el rango de edad más frecuente fue de 30 a 59 años, la condición laboral en su mayoría fue contrato sujeto a evaluación y el tiempo de servicio varía entre 1 a 5 años. Respecto al estrés ocupacional, la mayoría tuvo un nivel medio con 66,7% (20). En la satisfacción la mayoría estaba satisfecha con un 76,7%. No se encontró relación entre ambas variables (Rho Spearman = -0.208  $p = 0.271$ ).

Perez et al. (22), en Perú, en el año 2018 desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue: “Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017”. El tipo de estudio fue descriptivo, cuantitativo, prospectivo de diseño correlacional. Conto con una población de 120 profesionales de enfermería y la muestra fue de 92. La técnica fue la encuesta y el instrumento el MBI y la escala de satisfacción laboral. Encontrando que la mayoría presento niveles intermedios de burnout 76,1%, en la satisfacción laboral el 38% presento regular insatisfacción. Además, se encontró una relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral ( $X^2=118,976$ ,  $P=0,000$ ).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Burnout**

#### **Definición**

El síndrome de Burnout (SB) se define como el exceso de estrés laboral, este trastorno también se le conoce como el síndrome del quemado, esta afección clínica se caracteriza por la presencia del agotamiento físico y mental, el cual afecta significativamente a la personalidad y la autoestima del trabajador limitando y causando deficiencias en el desempeño laboral, este problema de salud pública en los últimos tiempos es muy frecuente y común en los profesionales sanitarios, debido alta demanda de pacientes, situación que genera angustia, tensión y presión laboral en los trabajadores, conduciéndolos a una desmotivación y pérdida de la eficacia en sus actividades rutinarias. Este problema claramente representa una preocupación muy grande, ya que la presencia del SB disminuye la calidad de atención y por ende aumentan los riesgos de negligencias médicas (23).

#### **-Características**

El SB es considerado un trastorno mental, el cual se caracteriza por el agotamiento extremo psicológico y físico en el personal de salud, donde este presenta síntomas, tales como: cansancio, fatiga, despersonalización, disminución del desempeño laboral, ineficacia y desmotivación, cada una de estas manifestaciones clínicas conduce a la persona a una alteración en su salud originándole actitudes y emociones distantes así mismo irritabilidad. En este marco el síndrome del quemado va desencadenar altos niveles de estrés, producto a la elevada demanda laboral, los profesionales sanitarios que padecen de esta afección se

sentirá todo el tiempo agotado y adoptará comportamientos y conductas indigentes con los pacientes, disminuyendo su competencia profesional y la calidad de atención (24).

### **Dimensiones**

Las dimensiones del síndrome de burnout según los investigadores Maslach y Jackson y su cuestionario MBI, son los siguientes:

#### **-Agotamiento**

El agotamiento se refiere al sentimiento de cansancio psicológico y físico en una persona, el cual va influir de forma negativa en su salud mental y en el bienestar de la persona, desatando una baja autoestima y afectando su personalidad, así mismo este va originar cambios del estado de ánimo negativos y conductas distantes. El agotamiento es un síntoma característico del síndrome de burnout, este va afectar significativamente su ambiente laboral, disminuyendo o reduciendo su rendimiento y eficacia desencadenando un mayor riesgo de errores y dificultades para desempeñar sus actividades. En el campo de la salud este aspecto es considerado preocupante porque hace que el profesional de la salud no realice un buen trabajo y afecte la salud de los pacientes ocasionando negligencias (25).

#### **-Despersonalización**

La despersonalización se define como un estado de desconexión con la realidad, el cual hace que la persona, se encuentre desconcentrado con sus actividades laborales, así mismo también experimentara la presencia de ideas y pensamientos negativos fuera de la realidad, estas manifestaciones generan un incremento de errores en el trabajo, desatando

comportamientos fríos en el profesional sanitario y desinterés en sus roles, situación que afecta significativamente la salud mental del empleado y su entorno laboral (26).

#### -Baja eficacia profesional

La baja eficacia profesional se define como la disminución del rendimiento y el desempeño laboral del empleado, este problema tiene diversas causas para dicho descendimiento de la competencia profesional, los cuales son los siguientes, uno de los más comunes y frecuente es el exceso de trabajo, el cual ocasiona un aumento del estrés y tensión en el trabajador, desatando síntomas de agotamiento emocional y físico generalizado, el cual va afectar su salud mental y su capacidad para desenvolverse en su ambiente de trabajo. La baja eficacia laboral es el resultado del exceso de la demanda laboral y el sentimiento de cansancio generalizado de los trabajadores (27).

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

#### **Definición**

La satisfacción laboral se refiere al estado de ánimo o emocional de la persona, el cual este puede ser positivo o negativo, los cuales van a estar dominados de acuerdo a la experiencia laboral de la persona, la satisfacción laboral es considerado un factor determinante en la motivación laboral de la persona, ya que este aspecto es una parte fundamental para el buen desempeño y la eficacia laboral (28). El personal de salud necesita sentirse bien con su ambiente laboral y en las actividades en las que se desenvuelve para brindar una calidad de atención a los pacientes, la satisfacción laboral es un componente que se relaciona directamente con el éxito profesional y genera un impacto en la calidad de vida del personal sanitario (29).

## **Dimensiones**

Las dimensiones de satisfacción laboral según la investigadora Sonia Palma y su escala SL-SPC, son los siguientes:

### **-Condiciones de trabajo**

Las condiciones laborales se definen por ser aspectos fundamentales, los cuales van a garantizar la seguridad, la salud y el bienestar del profesional de la salud, estos van a permitir un buen desempeño laboral, dentro de estas condiciones encontramos a los seguros de salud y los beneficios laborales, los cuales van permitir la comodidad del trabajador y su satisfacción con su trabajo. Las condiciones laborales también tienen que ver con la calidad del ambiente y la infraestructura de la institución para obtener un resultado satisfactorio laboral, por otro lado, también dentro de ello está incluido el confort general y el cuidado de la salud de los empleados (30).

### **-Beneficios económicos**

Los beneficios económicos se definen como los reconocimientos remunerativos que reciben los empleados producto a su esfuerzo y por su derecho como trabajador, estos beneficios económicos, son considerados estrategias de motivación e incentivo para los profesionales que laboran en dicha institución para potenciar su rendimiento y obtener un mejor resultado. Los beneficios remunerados representan un pago extra o bonificaciones dirigidas al personal como símbolo de gratitud y gratificación por su desempeño, lo cual ayudara a alimentar la satisfacción del profesional y el sentimiento de comodidad y agrado por su trabajo (31).

### **-Reconocimiento personal y/o Social**

El reconocimiento personal se define como una muestra de gratitud y de felicitación al empleado por su esfuerzo depositado en el beneficio de la institución, frente a ello se puede decir que este es considerado una estrategia que permite aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores y a su vez potenciando su competencia profesional. El reconocimiento personal busca reconocer el valor del trabajo de los empleados por medio de bonos económicos o cumplidos como símbolo de premiación por su calidad de trabajo, esta herramienta tiene la función de fomentar el buen rendimiento y la eficacia en el entorno laboral (32).

#### - Significación de la Tarea

La significación de la tarea se define como la actividad que realiza el empleado, dentro de ella va a estar presente la eficacia y la excelencia para un buen desempeño laboral, por otro lado, la significación de la tarea se relaciona directamente con la satisfacción que siente el trabajador y el nivel de motivación para desempeñarse eficazmente. La motivación es un factor clave y fundamental para la realización de las actividades laborales, porque este permitirá un buen rendimiento y un resultado satisfactorio (33).

### **1.2.3 Centro Quirúrgico**

El centro Quirúrgico se define como una unidad donde se prestan cuidados especializados a pacientes que se encuentran en un estado grave, en esta área se realizan intervenciones quirúrgicas de diferentes niveles de complejidad, el área quirúrgica se caracteriza por ser un espacio donde se encuentran profesionales de salud altamente capacitados para resolver cualquier tipo de emergencia dentro de esta área, otra de las particularidades del centro quirúrgico, es un espacio totalmente estéril, para la recuperación óptima de los pacientes (34).

### Características del centro quirúrgico

El área quirúrgica se caracteriza por ser un espacio totalmente estéril para facilitar la recuperación del paciente, así mismo dentro ello también está la temperatura adecuada, una ventilación en niveles idóneos y fomentar el confort del usuario, además la unidad quirúrgica se caracteriza por la presencia de un equipo multidisciplinario especialistas en intervenciones quirúrgicas, eficientes y con capacidades, habilidades y destrezas para resolver emergencias y lograr el bienestar de los pacientes (35).

### Labor de enfermería

El rol de enfermería en el centro quirúrgico es fundamental, porque va brindar cuidados especializados, sistematizados y humanizados a los pacientes con la finalidad de lograr su pronta y optima recuperación, la función de enfermería es mantener el orden y verificar que todos este correcto para llevar a cabo la intervención quirúrgica, así mismo es preparar al paciente para obtener un buen resultado. La enfermera en esta área tiene que tener un dominio y manejo de conocimientos científicos para garantizar la seguridad y bienestar del paciente (36).

#### **2.2.4 Teorías de enfermería**

La teorista Jean Watson y su teoría ciencia de la asistencia y la inteligencia emocional tiene una relación significativa con las variables principales del presente estudio, Jean enfatiza que la inteligencia emocional es un factor esencial en la persona para estar incompleta armonía con su mente, cuerpo y alma. La satisfacción laboral está asociada con el equilibrio emocional y físico del trabajador el cual le brinda bienestar, donde el síndrome de burnout

es un elemento que afecta su salud y su rendimiento laboral. La base teórica de Watson es un aspecto importante que fundamenta el bienestar general del empleado y se obtendrá un resultado óptimo (37).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

H1: Existe relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

H0: No existe relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

-Existe relación significativa entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

-Existe relación significativa entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

-Existe relación significativa entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Método de la investigación**

El método elegido para esta investigación es el hipotético-deductivo, siendo el método que es empleado históricamente por las ciencias naturales. Estos estudios parten por enunciar una serie de hipótesis las cuales deben ser verificados. Este método se basa en pasos lógicos-deductivos, que permiten que los planteamientos generales lleguen a cuestiones más específicas. Los resultados de la comprobación empírica que se hagan a los enunciados iniciales, pueden ser de aceptación o rechazados, llegando así a resultados específicos que puedan ser utilizados para conocer mejor una realidad (53).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

El enfoque de investigación que será asumido en esta investigación es el cuantitativo. El problema a ser analizado en este estudio será sujeto a mediciones que se establezcan en los objetivos trazados inicialmente, ello busca obtener resultados cuantificables que permitan brindar un panorama de como esta el problema que se analiza. Por otro lado, la información que se recolecte será analizada mediante procedimientos de la estadística (38).

#### **3.3 Tipo de investigación**

Las investigaciones pueden ser básicas y aplicadas de acuerdo a la utilidad que se orienten sus resultados. El presente estudio busca aportar con resultados que se traducen en conocimiento, lo cual hace que esta sea considerada como investigación de tipo básica. Estos estudios generan nuevos conocimientos que aportan a dar mayor solidez a cuerpos teóricos ya existentes. Los hallazgos de una investigación básica, van a constituirse en insumo que

será aprovechado por investigadores que realizan las investigaciones aplicadas, las cuales tienden a buscar aportes en lo práctico.

### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación en curso consta de dos variables principales, el burnout y la satisfacción laboral, las cuales, según el alcance del estudio, buscan establecer los tipos de relaciones existentes entre ambos, por lo señalado esta investigación será de diseño correlacional-transversal. Lo transversal se refiere a que la cuantificación del problema se hará en un solo momento del tiempo en que este programada el desarrollo del mismo (39).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población a ser considerada en esta investigación es finita, y estará conformada por las 30 enfermeras que laboran en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima. A los enfermeros que pueden ser participantes se les aplicara los criterios de selección para ser elegidos:

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeros que realicen labores en el área de Centro Quirúrgico (que realicen turnos regulares en el servicio).
- Enfermeros que voluntariamente decidan ser participantes.
- Enfermeros que den su consentimiento informado luego de recibir la información suficiente sobre lo que implica ser parte de la investigación.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no realizan labores en el área de Centro Quirúrgico.

-Enfermeros con licencia o descanso médico.

-Enfermeros que no muestran interés de querer ser parte del estudio.

No se aplicará muestra ni muestreo teniendo en cuenta la cantidad pequeña de personal enfermero que labora en el área de Centro Quirúrgico.

### **3.6. Variables y Operacionalización**

#### **Definición conceptual de variable Burnout:**

Es la presencia crónica del estrés laboral que ocasiona una sensación de agotamiento generalizado en el trabajador, que va presentar cansancio emocional, despersonalización o actitud negativa hacia los usuarios y una baja realización personal.

#### **Definición conceptual de variable Desempeño laboral:**

Es una reacción de tipo afectiva que se da en el empleado al contrastar la realidad laboral que viene experimentando con las expectativas vinculadas a dicha realidad.

### Variable 1: Burnout

**Definición operacional:** Es la presencia crónica del estrés laboral que ocasiona una sensación de agotamiento generalizado en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, que va presentar cansancio emocional, despersonalización o actitud negativa hacia los usuarios y una baja realización personal, lo cual será valorado con el inventario MBI.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Agotamiento Emocional	*Cansancio emocional.	Ordinal	Bajo: 0-44
	*Sentimientos de desesperanza y desinterés.		Medio: 45-88
	*Agotamiento físico.		Alto: 89-132
Despersonalización	*Actitudes negativas hacia el trabajo.		Puntuación q varía de 0 a 132.
	*Respuesta negativa hacia uno mismo.		
	*Trato impersonal.		
Realización Personal	*Actitudes negativas con los demás.		
	*Falta de preocupación por los demás.		
	*Auto concepto.		
	*Respuesta negativa al trabajo.		
	*Sentimientos de escasa competencia profesional.		

## Variable 2: Satisfacción laboral

**Definición operacional:** Es una reacción de tipo afectiva que se da en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, al contrastar la realidad laboral que viene experimentando con las expectativas vinculadas a dicha realidad, esto se manifiesta en la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, el cual será medido con la escala de SL-SPC

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Significación de la tarea	*Eficacia en el desempeño de trabajo	Ordinal	Muy satisfecho: 117 o más
Condiciones de trabajo	* Ambiente en que se desempeña la labor		Satisfecho: 103-116
Reconocimiento personal y/o social	*Consideración por su aporte a la organización		Promedio: 89-102
Beneficios económicos	* Mejora salarial y de bonificación		Insatisfecho: 75-88
			Muy insatisfecho 47 o menos

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica aplicada en la presente investigación será la encuesta, ello debido a que es una investigación de corte cuantitativo. La encuesta es una técnica que aplica procedimientos estandarizados, ello le va permitir captar muchos datos de manera simultánea. Esta técnica permite identificar opiniones, percepciones y preferencias de una población específica sobre temas de interés para el investigador (38).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Inventario de Burnout MBI**

El cuestionario Inventario de desgaste de Maslach, fue creado en el año 1997 por Maslach y Jackson. Este instrumento también conocido por sus siglas en inglés Maslach Burnout Inventory (MBI), así mismo es relevante mencionar que esta herramienta fue muy aceptada por los investigadores del campo de la salud, el cual tiene como respaldo un alto coeficiente de validez y confiabilidad, y por lo mismo este cuestionario ha sido traducido a diferentes idiomas, es importante destacar que este instrumento en sus inicios se denominaba MBI-Human Services Survey, porque solo era usado en área de salud. El cuestionario de Burnout está conformado por 22 preguntas y se 3 dimensiones las cuales son las siguientes: Agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional. Para la calificación del instrumento se realizará mediante la escala tipo Likert que se estructura de 6 puntos y sus alternativas de respuesta van desde nunca hasta todos los días. El puntaje global del MBI es de 132 puntos y se va clasificar en tres niveles, estos son: alto, medio y bajo (40)(41).

##### **Escala de satisfacción laboral**

En el presente trabajo se empleará la escala de satisfacción laboral, este instrumento fue creado en el año 2005 en Perú por la investigadora Palma Carrillo Sonia (42). Este cuestionario también es conocido por sus siglas en SL-SPC. El instrumento es bastante conocido y aceptado por la comunidad científica de investigadores del mundo, es importante destacar que este cuestionario ha sido traducido a diversos idiomas por su sencillez en el proceso de su aplicación y simplicidad en su comprensión. El cuestionario SL-SPC, tiene el objetivo de valorar el nivel de satisfacción laboral de los empleados, el cual está estructurado por 27 preguntas y se divide en 4 dimensiones, las cuales son las siguientes: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Para llevar a cabo la calificación del instrumento se va utilizar la escala tipo Likert que consta de 5 puntos que va desde total acuerdo hasta total desacuerdo. Los ítems se van a clasificar en positivo y negativos (43).

### **3.7.3. Validación**

En cuanto a la validez estadística, esta fue obtenida mediante la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, en la investigación de Oyola (44), durante el 2021, obteniendo un puntaje de 0,943 ( $KMO > 0,5$ ).

La validez del cuestionario de Satisfacción laboral fue realizada por Alfaro y colaboradores (45) en el Perú, durante el año 2012, teniendo en cuenta la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y el test de Barlett obteniendo así un puntaje mayor a 0,5.

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento fue realizada en el año 2020 por García (46), ahí se obtuvo este coeficiente mediante la prueba Alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó un valor de 0,99.

Ambos estudios son evidencia tanto de la validez como la confiabilidad del inventario MBI que será utilizado en la presente investigación.

La confiabilidad de la escala de Satisfacción laboral fue realizada por Alfaro y colaboradores (45), en el Perú, durante el año 2012, obteniendo un resultado de Alfa de Cronbach de 0.84. Lo cual representa un resultado fiable para el uso de este.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Al ser un estudio cuantitativo y a la vez correlacional según su alcance, para el análisis de datos se ha previsto emplear la estadística descriptiva. El programa estadístico SPSS 26 será de utilidad ya que a través de sus diferentes comandos se podrá calcular los datos sociodemográficos recolectados, valorar las variables principales y realizar las pruebas de hipótesis establecidas en el estudio. Para las pruebas de hipótesis se emplearán pruebas paramétricas o no paramétricas de acuerdo al comportamiento de la distribución de los datos recolectados en el trabajo de campo.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente estudio es parte del área de la salud, y se caracteriza por involucrar participantes seres humanos, que en este caso son profesionales enfermeros que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico. Ante ello existen regulaciones que exigen a estas investigaciones tener un respaldo bioético sólido, que le permita tener transparencia de los procesos y el respeto de los participantes involucrados. El Reporte Belmont (47) y sus principios bioéticos es uno de los documentos que respaldan las conductas a seguir y aplicarse en todo el proceso de investigación de este estudio. El presente proyecto será enviado al comité de ética de la Universidad Norbert Wiener para su respectiva evaluación.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021-2022																			
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
-Identificación de problema																				
-Búsqueda de información bibliográfica																				
-Elaboración de la situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
-Desarrollar la importancia y justificación de la investigación																				
-Realizar los objetivos generales y específicos de la investigación																				
-Elaborar enfoque y diseño de investigación																				
-Elaborar población, muestra y muestreo																				
-Desarrollar las técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
-Realizar los aspectos bioéticos																				
-Desarrollar la parte de métodos de análisis de información																				
-Elaborar aspectos administrativos del estudio																				
-Elaboración de los anexos																				
-Aprobación del proyecto																				
-Trabajo de campo																				
-Redacción del versión previa																				
-Sustentación																				

## 4.2. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Digitador	380.00	1	380.00
Estadístico	250.00	1	250.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	3000.00	1	3000.00
USB	40.00	1	40.00
Impresión	1.00	30	15.00
SERVICIOS			
Movilidad	30.00	5	120.00
Refrigerio	25.00	5	100.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros	200.00	1	200.00
TOTAL	4296	43	4105

## REFERENCIAS

1. Turale S, Meechamnan C, Kunaviktikul W. Challenging times: ethics, nursing and the COVID-19 pandemic. *International Nursing Review* [revista en Internet] 2020 [acceso 28 de noviembre de 2021]; 67(2): 164-167. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7361611/pdf/INR-67-164.pdf>
2. Phillips C. Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *International journal of evidence-based healthcare* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 18(2): 265-273. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships\\_between\\_workload\\_perception,.11.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships_between_workload_perception,.11.aspx)
3. Lee S, MacPhee M, Dahinten V. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 17(1): 1-8. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships\\_between\\_workload\\_perception,.11.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/Abstract/2020/06000/Relationships_between_workload_perception,.11.aspx)
4. Bethea A, Samanta D. Evaluation of Burnout and Work-Life in Surgical Trauma Acute Care Units. *Journal of Trauma Nursing* [revista en Internet] 2020 [acceso 3 de noviembre de 2021]; 27(4): 200-206. Disponible en: [https://journals.lww.com/journaloftraumanursing/Abstract/2020/07000/Evaluation\\_of\\_Burnout\\_and\\_Work\\_Life\\_in\\_Surgical.4.aspx](https://journals.lww.com/journaloftraumanursing/Abstract/2020/07000/Evaluation_of_Burnout_and_Work_Life_in_Surgical.4.aspx)
5. Labrague L, McEnroe-Petitte D, Gloe D, Tsaras K, Arteché D, Maldia F. Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review* [revista en Internet] 2017 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 64(1): 109-116. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/inr.12347>
6. Bulbuloglu S, Kapikiran G, Saritas S. Perceived and sources of occupational stress in surgical intensive care nurses. *Proceedings of Singapore Healthcare* [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 30(3): 200-205. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2010105820963293>
7. Borges E, Queirós C, Abreu M, Mosteiro-Díaz M, Baldonado-Mosteiro M, Baptista P. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Revista latino-americana de enfermagem* [revista en Internet] 2021 [acceso 5 de noviembre de 2021]; 29: 1-11.

Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8253359/pdf/0104-1169-rlae-29-e3432.pdf>

8. Rusca K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermeria Clinica* [revista en Internet] 2019 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 29: 362-366. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301457>
9. The UK National Health Service. Cookies on the NHS England and NHS Improvement website. 2018.
10. Li N, Zhang L, Li X, Lu Q. The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-commitment. *Journal of Advanced Nursing* [revista en Internet] 2021 [acceso 4 de noviembre de 2021]; 77(4): 1772-1782. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33305491/>
11. Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC Nursing* [revista en Internet] 2021 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 20(1): 1-11. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00703-2>
12. Kurimoto S, Minagawa T, Tamura A. Operating-room nurses' classifications in job satisfaction. *Journal of Medical Investigation* [revista en Internet] 2020 [acceso 6 de noviembre de 2021]; 67(1-2): 113-123. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32378594/>
13. Kagan I, Hendel T, Savitsky B. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nursing*. [revista en Internet] 2021 [acceso 1 de diciembre 2021]; 20(1): 1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-021-00615-1.pdf>
14. Serafin L, Bjerså K, Doboszyńska A. Nurse job satisfaction at a surgical ward - a comparative study between Sweden and Poland. *Medycyna pracy* [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 70(2): 155-167. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30816883/>
15. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Scielo Preprints* [revista en Internet] 2020 [acceso 5 de noviembre de 2021]; 2020: 1-14. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
16. Ambani Z, Kutney-Lee A, Lake E. The nursing practice environment and nurse job outcomes: A path analysis of survey data. *Journal of Clinical Nursing* [revista en

- Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 29(13-14): 2602-2614. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.15283>
17. Hsia Y, Hsiang M. Exploring the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Clinical Nurses. *Nombre de la revista [revista en Internet]* 2018 [acceso 8 de diciembre de 2021]; 15(3): 1857 – 7881. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/328026526.pdf>
  18. Acea L, Pastor M, Rubinat E, Bellon F, Blanco J, Gea M, et al. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *Journal of Nursing Management [revista en Internet]* 2021 [acceso Indian Journal of Public Health Research & Development [acceso 8 de diciembre de 2021]; 29 (7): 2208-2215. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13376>
  19. Umesh K, Satish S. A Study to Assess the Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Staff Nurses Working in Selected Hospitals of Sangli, Miraj and Kupwad Corporation Area. *Indian Journal of Public Health Research & Development. [revista en Internet]* 2019 [acceso 8 diciembre 2021]; 10(7) [Internet]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Anil-Reddy/publication/335237076\\_Comparative\\_Study\\_of\\_Semen\\_Analysis\\_in\\_Fertile\\_and\\_Infertile\\_Males/links/5e3511dea6fdccd9657c15a4/Comparative-Study-of-Semen-Analysis-in-Fertile-and-Infertile-Males.pdf#page=301](https://www.researchgate.net/profile/Anil-Reddy/publication/335237076_Comparative_Study_of_Semen_Analysis_in_Fertile_and_Infertile_Males/links/5e3511dea6fdccd9657c15a4/Comparative-Study-of-Semen-Analysis-in-Fertile-and-Infertile-Males.pdf#page=301)
  20. Casós K, Chávez L. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal de salud de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Belén - Trujillo, 2020 [tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad Católica de Trujillo; 2020. [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/912/1/192113715E\\_092113717H\\_M\\_2021.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/912/1/192113715E_092113717H_M_2021.pdf)
  21. Varela L, Valle A. Estrés ocupacional y satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Oncosalud en el año 2019 [tesis especialidad]. Callao-Lima: Universidad Nacional del Callao; 2019. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5356/VARELA - VALLE FCS 2DA ESP 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  22. Pérez V, Taype M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2017 [tesis titulación]. Huancayo-Perú: Universidad Peruana los Andes; 2018. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/361/TAYPE J%2C PEREZ S.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. De la Fuente E, Pradas L, González C, Velando A, Martos M, Gómez J, et al. Burnout Syndrome in Paediatric Nurses: A Multi- Centre Study. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 18(3):1324. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33535707/>
24. Czeglédi E, Tandari M. Characteristics and prevention of burnout syndrome among nurses. *Orv Hetil*. [revista en Internet] 2019 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 160(1): 12-19. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30599782/>
25. Choi B, Kim J, Lee D, Paik J, Lee B, Lee J, et al. Factors Associated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Investig* [revista en Internet] 2018 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 15(7): 670–676. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6056702/>
26. Acosta S, Ramirez F, Reveles I, Galindo M, Estrada S, Trejo J, et al. Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. *Arch Psychiatr Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 35(6): 571-576. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34861947/>
27. Jun J, Ojemeni M, Kalamani R, Tong J, Crecelius M. Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *Int J Nurs Stud*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 119: 103933. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33901940/>
28. Čulibrk J, Delić M, Mitrović S, Čulibrk D. Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology* [revista en Internet] 2018 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 9: 1-12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29503623/>
29. Al-Qahtani A, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect* [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2020(1): 1-11. Disponible en: <https://www.qscience.com/content/journals/10.5339/connect.2020.1?TRACK=RSS>
30. McGilton K, Stewart S, Bethell J, Chu C, Mateos J, Pastells R, et al. Factors Influencing Nurse Assistants' Job Satisfaction in Nursing Homes in Canada and Spain: A Comparison of Two Cross-Sectional Observational Studies. *J Appl Gerontol*. [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2020: 733464820980567. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33353479/>
31. Ray T, Pana R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 18(6): 3254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33801122/>

32. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 7(4): e06857. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8085703/>
33. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34151505/>
34. Sonoda Y, Onozuka D, Hagihara A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of Nursing Management* [revista en Internet] 2018 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 26(1): 66-73. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28744975/>
35. Adams R, Jung J, Dalen A, Grantcharov T, Schijven M. System Factors Affecting Patient Safety in the OR: An Analysis of Safety Threats and Resiliency. *Ann Surg* . [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 274(1):114-119. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31592890/>
36. Mathenge C. The importance of the perioperative nurse. *Community Eye Health* [revista en Internet] 2020 [acceso 2 de noviembre de 2021]; 33(110): 44-45. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8115701/>
37. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Revista Cubana de enfermería* [revista en Internet] 2015 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 31(3): 1-11. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
38. Ñaupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5a ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
39. Grove S, Gray J. Investigación en enfermería. Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 7a ed. Madrid- España: Elsevier; 2019. 520 p.
40. Gil P. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Nombre de la revista* [revista en Internet] 2005 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 39(1): 1-8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15654454/>
41. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* [revista en Internet] 2017 [acceso 2 de diciembre de 2021]; 58(19): 59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

42. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. 2005. Liberabit.
43. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [tesis maestría]. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012. [Internet]. Disponible en: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [tesis doctoral]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola\\_ga.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1)
45. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [tesis doctoral]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012. [Internet]. Disponible en: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
46. Garcia C. Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una Clínica Privada, Lima 2020 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3935/T061\\_43224903\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3935/T061_43224903_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
47. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research [Internet]. Estados Unidos; 1979. p. 1-10. Disponible en: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

## **Anexos**

## Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 H0: No existe relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p> <p><b>2.3.2 Hipótesis específicas</b> -Existe relación significativa entre burnout según el agotamiento emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 -Existe relación significativa entre burnout según la despersonalización y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 -Existe relación significativa entre burnout según la realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p>	<p>V1: Burnout</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>* El método utilizado en este estudio es el hipotético – deductivo.</p> <p>* La presente investigación será realizada teniendo en cuenta los procedimientos del enfoque cuantitativo, debido a que se recolectará datos haciendo uso de instrumentos de medición cuantitativos.</p> <p>* El tipo de investigación en este estudio fue la básica.</p> <p>* El diseño metodológico del estudio en curso es correlacional y transversal.</p>

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL

#### I.- PRESENTACIÓN

##### Aspectos Sociodemográficos

**Edad:** \_\_\_\_ años

**Sexo:** ( ) Femenino ( ) Masculino

**Estado Civil:** ( ) Soltero(a) ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado(a) ( ) Viudo(a)

**Condición laboral:** Contratada ( ) Nombrada ( ) Otro ( )

**Años de servicio:** \_\_\_\_\_

**Labor en otras instituciones (años):** \_\_\_\_\_

**Cuestionario Maslach Burnout Inventory:** Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad jerarquiza las terminaciones de cada pregunta

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

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6

8	Siento que mi trabajo me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

## ESCALA SL-SPC

Apellido, Nombre: -----

Sexo: M    F

Área de trabajo: -----

Cargo que ocupa: -----

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL DE ACUERDO    TA

DE ACUERDO            A

INDECISO                I

EN DESACUERDO        D

TOTAL DESACUERDO    TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "Mal trato"					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					

9. El ambiente que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12. Me disgusta mi horario					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17. El horario de trabajo me resulta incomodo					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Gracias por participar

## Anexo C. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar a la presente investigación. Antes de decidir si forma parte o no de ella, debe enterarse y conocer cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

**Nombre del investigador principal:**

Margot Aviles Arones

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de ver los resultados de del estudio lo cual le puede ser útil para su persona y su desempeño profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** No existe ningún riesgo.

**Costo por participar:** Ser parte del estudio no implica hacer algún costo para usted.

**Confidencialidad:** La información que usted brinde estará protegida, se resguardara el anonimato suyo por siempre.

**Renuncia:** Usted puede decidir retirarse del estudio cuando lo desee, aquello no será causa de pena o sanción alguna

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese dudas o consultas durante el desarrollo de la investigación, puede dirigirse a Margot Aviles Arones (telef:), quien soy la responsable del estudio.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe.

**Participación voluntaria:**

Su involucramiento en esta investigación es voluntario y puede expresar querer ya ser parte de ella cuando lo crea necesario.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas de forma satisfactoria, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar ser parte en el estudio y que finalmente acepto voluntariamente seguir siendo parte de él.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
<b>Margot Aviles Arones</b>	
Nº de DNI	
41946822	
Nº teléfono móvil	
975160075	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 2 de diciembre de 2021

**\*Certifico que he recibido el documento del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante