



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

“Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería
en centro quirúrgico de un hospital del Minsa de Lima, 2023”

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por

Autora: Carbajal Mogollón, María Elizabeth Cristina

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4823-4928>

Asesor: Dr. PhD. Sc Arevalo Marcos, Rodolfo Amado


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima, Perú

2023

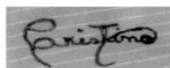
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **CARBAJAL MOGOLLÓN MARÍA ELIZABETH CRISTINA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DEL MINSA DE LIMA, 2023**"

Asesorado por la docente: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos DNI ...46370194 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997> tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código __oid:__ oid:14912:354834615 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Firma de autor 2

CARBAJAL MOGOLLÓN MARÍA ELIZABETH CRISTINA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:46266313

DNI:



Firma

Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

DNI:46370194

Lima, 12 de mayo de 2024

Trabajo Académico

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DEL MINSA DE LIMA, 2023”

Líneas de Investigación Especifica

SALUD, ENFERMEDAD Y AMBIENTE

Asesor: Dr. PhD. Sc Rodolfo Arévalo Marcos

Código de ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

Dedicatoria

A Dios por su grandeza y por ser mi luz, a mis padres por el amor eterno, a mis familiares y amigos que siempre están presentes.

Índice

Dedicatoria.....	4
Índice.....	4
1. EL PROBLEMA	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	11
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación de la investigación.....	12
1.4.1. Teórica.....	12
1.4.2. Metodológica	12
1.4.3. Práctica	13
1.5. Delimitaciones de la investigación	13
1.5.1. Temporal.....	13
1.5.2. Espacial.....	14
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	14
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Formulación de hipótesis.....	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas.....	24
3. METODOLOGÍA	25

3.1.	Método de la investigación	25
3.2.	Enfoque de la investigación	25
3.3.	Tipo de investigación	25
3.4.	Diseño de la investigación	25
3.5.	Población, muestra y muestreo	26
3.6.	Variables y operacionalización	27
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1.	Técnica	29
3.7.2.	Descripción de instrumentos	29
3.7.3.	Validación.....	30
3.7.4.	Confiabilidad.....	31
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9.	Aspectos éticos	32
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1.	Cronograma de actividades.....	33
4.2.	Presupuesto.....	33
5.	REFERENCIAS	35
	Anexos.....	43
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	44
	Anexo 2: Instrumentos.....	46
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	49
	Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

La presente investigación titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.” fue planteada con el objetivo de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Metodología: se llevará a cabo mediante el enfoque cuantitativo de diseño no experimental y nivel correlacional. Muestra: 92 personal de enfermería. Instrumentos: se empleará el cuestionario Maslach Burnout Inventory Human Services - MBI-HSS, que mide el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, en 22 preguntas; y el cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC que evalúa siete dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales; Beneficios Laborales y/o Remunerativos; Políticas Administrativas; Relaciones Sociales; Desarrollo Personal; Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad a través de 36 preguntas. Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos por los propios autores del instrumento como por investigadores que emplearon el instrumento. De igual manera, ambos instrumentos poseen confiabilidad Alfa de Cronbach igual a 0.78 y 0.79 respectivamente.

Palabras clave: Burnout, Agotamiento Psicológico, Satisfacción en el Trabajo

Abstract

The present research titled “Burnout syndrome and job satisfaction of nursing staff at the surgical center of the hospital the MINSA in Lima, 2023” was proposed with the objective of establishing the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction. Methodology: it will be carried out through the quantitative approach of non-experimental design and correlational level. Sample: 92 nursing staff. Instruments: the Maslach Burnout Inventory Human Services - MBI-HSS questionnaire will be used, which measures emotional exhaustion, depersonalization and low personal achievement, in 22 questions; and the SL-SPC Job Satisfaction questionnaire that evaluates seven dimensions: Physical Conditions and/or Materials; Labor and/or Remunerative Benefits; Administrative Policies; Social relationships; Personal development; Task Performance and Relationship with Authority through 36 questions. Both instruments were validated through expert judgment by the authors of the instrument themselves and by researchers who used the instrument. Likewise, both instruments have Cronbach's Alpha reliability equal to 0.78 and 0.79 respectively.

Keywords: Burnout, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Una de las problemáticas que afectan con frecuencia a los profesionales de enfermería es el síndrome de burnout que se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental vinculado con el trabajo; debido principalmente a la alta implicación de las emociones que se

producen por interacción con los pacientes y familiares, manifestándose en sufrimiento, frustración, y otras sensaciones negativas (1); esto ocasiona en los que la padecen, baja tolerancia al fracaso, omnipotencia en el trabajo, e incluso insatisfacción laboral (2).

Actualmente, este problema es reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional que afecta críticamente la salud mental de los trabajadores; esto quiere decir que el burnout no es una enfermedad en sí, sino más bien, es producto de un entorno y factores laborales vinculados con el contacto directo con pacientes (3). En un estudio se reportó que el incremento del agotamiento, se encuentra asociado con el aumento de la carga laboral, es decir, a medida que aumentan las responsabilidades laborales, existe una mayor probabilidad de presentar burnout (4). De entre los trabajadores de la salud, los profesionales de enfermería son una población bastante vulnerable al burnout o síntomas de agotamiento cuya prevalencia global bordea el 11.23% observándose diferencias a nivel geográfico. En países de Asia, la prevalencia de burnout ostenta el 13.68%, en América Latina, la prevalencia frecuente el 10.51% (5). En países como México, la prevalencia bordea el 40.0% (6).

En un estudio publicado en 2023 y realizado en un hospital de Ecuador, se reportó que el 51.0% de los profesionales de la salud que laboran en un centro quirúrgico sufren de burnout, siendo más afectados los profesionales de entre 41 y 50 años de edad (7). En otro estudio, realizado en 2022 en Colombia, se reportó que el burnout global fue severo en el 62.5%; de igual modo, el estudio reportó que la mayoría de profesionales de la salud han evidenciado altos niveles de baja realización personal, esto implica que, la falta de realización o logro personal afecta al bienestar emocional y desempeño (8). Estos altos índices de burnout se debe principalmente a la labor que

realizan los profesionales de la salud, en especial las enfermeras cuya área quirúrgica demanda sobre exigencias, generando estresores que afectan a estos trabajadores (9).

De acuerdo a cifras compartidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en Lima Metropolitana y el Callao, el 44.6% de los profesionales de enfermería se mostró insatisfecha por los sueldos y remuneraciones, es decir, que lo que perciben es insuficiente, y el 35.3% muestran insatisfacción por las pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento (10).

La problemática planteada también es observada en diversas instituciones de salud a nivel nacional. Tal es el caso de un hospital de Cajamarca, en el que sus enfermeras, evidencian un alto índice de Burnout y una baja satisfacción laboral, debido a que en el hospital se han ido presentando altos niveles de rotación de personal, sobrecarga laboral y otros factores que incrementan el desgaste emocional en las enfermeras (11).

A nivel local, en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima se ha observado que los profesionales de enfermería presentan Burnout, debido a que el personal percibe que las condiciones laborales son desfavorables, existe una alta carga de trabajo y falta de recursos adecuados para desempeñar sus labores de manera eficiente. Además, se ha identificado una falta de apoyo y reconocimiento por parte de la institución hacia el personal de enfermería, lo que contribuye a un ambiente laboral estresante y poco motivador.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?

¿De qué manera se relaciona la despersonalización con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?

¿Cómo la falta de realización personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

Analizar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

Analizar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación es importante porque permitirá cubrir un vacío en el conocimiento, dado que el estudio se realiza en un contexto particular de centro quirúrgico, además, de la generación de conocimiento, se podrá identificar aquellos factores que demandan atención como lo es la carga de trabajo, el ambiente laboral y otros, lo que facilitará su comprensión.

Se justifica teóricamente porque el estudio se basa en teorías que permiten la comprensión de las variables, como la teoría del desgaste profesional, que indica que el burnout se debe a un desgaste ocasionado en el trabajo, otra teoría es denominada modelo de demandas y recursos laborales, que explica de manera predictiva el efecto del trabajo en el bienestar de los trabajadores (12).

1.4.2. Metodológica

La investigación es relevante ya que a se va sustentar metodológicamente, al método hipotético-deductivo bajo el enfoque cuantitativo centrándose en el diseño no experimental transversal y de nivel correlacional, lo que permitirá verificar las hipótesis, cuyos resultados facilitarán la comprensión de las relaciones entre variables que se expresarán en números y graficas. Así también, los instrumentos que se aplicaran para evaluar las variables son cuestionarios validados mediante juicio de expertos y presentan confiabilidad adecuada. Ambos instrumentos son frecuentemente usados en el ámbito sanitario, en cuanto al síndrome de burnout,

fue validada en 2022 en una investigación realizada en Huánuco, y en relación a la satisfacción laboral, se empleará un cuestionario desarrollado y validado por Sonia Palma en 2009 para una población peruana. Además, fue validada en una investigación en Huancayo el 2023. Este aporte es importante porque proporciona un marco de trabajo metodológico y de procedimientos que garantiza que los resultados sean idóneos.

1.4.3. Práctica

Se sustenta en el nivel práctico, porque los hallazgos a nivel descriptivo facilitaran diagnosticar los niveles de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores, y de los resultados inferenciales, se podrá conocer cómo es que se relacionan y en qué grado o fuerza el burnout se correlaciona con la satisfacción. Esta información podrá ser muy útil para las autoridades de la institución de salud dado que será insumo para adoptar medidas o estrategias para reducir el burnout y lograr una mayor satisfacción. Los hallazgos de esta investigación son relevantes porque permiten enfocarse en el problema y contribuir con la satisfacción laboral mediante sugerencias de intervención específicas tales como la implementación de programas de apoyo psicológico, promoción del ambiente saludable, talleres sobre estrategias de afrontamiento al estrés y otros.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente estudio se enfocará en establecer la relación de las variables, y se desarrollará entre septiembre y diciembre del 2023.

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población del estudio de investigación serán las enfermeras de centro quirúrgico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rios P., et al (2022), en México, realizaron un estudio con el objetivo de *“determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la prevalencia del síndrome de burnout”*, cuya metodología aplicada fue efectuada bajo el enfoque cuantitativo con alcance correlacional, con una muestra de 70 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el instrumento Escala de Desgaste Ocupacional que mide el Burnout; cuyos resultados, a nivel descriptivo revelaron que el 60.0% de encuestados con un alto desgaste ocupacional; y de acuerdo con los reportes inferenciales, la significancia fue inferior a 0.05, que sirvió para que el autor verifica que existe relación entre la sobrecarga laboral y la prevalencia del Burnout. Conclusión, La prevalencia del burnout se relaciona con la sobrecarga laboral (13).

Jintarat B. y Sithisarankul P. (2022), en Bangkok realizaron un estudio con el objetivo de *“determinar la relación entre el trabajo emocional y el síndrome de Burnout”*, cuya metodología empleada fue cuantitativo-correlacional, además, seleccionaron a 217 enfermeras encuestándoles mediante el cuestionario Maslach burnout Inventory; cuyos principales resultados, a nivel descriptivo permitió obtener una prevalencia global del 20.3% y a nivel inferencial, obtuvieron una significancia menor a 0.05 que establece la relación entre ambas variables, llegando a la conclusión que el trabajo emocional se correlaciona con el síndrome de Burnout (14).

Khusnaeni et al. (2020), en Indonesia, realizaron una investigación con el objetivo de *“determinar la relación entre el síndrome de burnout y el agotamiento laboral”*, cuya metodología

fue abordada con enfoque cuantitativo y alcance correlacional y trabajo con una muestra de 83 enfermeras en quienes se encuestó para recopilar información mediante los instrumentos Maslach Burnout Inventory (MBI) y Job Stress Scale (JSS); y sus principales resultados fueron que el 74.7% de los encuestados mostraron un nivel moderado de agotamiento, el 79.5% de los informantes enfermeros evidenciaron un nivel moderado en el síndrome de burnout. En cuanto a los resultados inferenciales, para una significancia menor a 0.05, Se concluye que, existe correlación entre el agotamiento y el síndrome de burnout (15).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Jara L., et al. (2022) efectuaron una investigación en un hospital de Huancayo, con el fin de *“Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral”*, cuya metodología fue abordada cuantitativamente con nivel correlacional, considerando la participación de una muestra, conformada por 36 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico, aplicándose dos cuestionarios: el inventario “Burnout” de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC; cuyos resultados, a nivel descriptivo muestran que el 47.2% de los encuestados evidenciaron satisfacción a nivel medio, el 47.2% de los informantes también demostraron un nivel moderado de burnout; por otro lado, la significancia resultó ser menor a 0.05 y $Rho = -0.809$. Conclusión, se comprobó que el síndrome de burnout se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral (16).

Ruiz L. (2022) realizó un estudio con el objetivo de *“comprobar que el grado de Burnout tiene relación con la satisfacción laboral”*; desarrollando para ello una metodología basada en el enfoque cuantitativo con alcance correlacional y haciendo participar a una muestra conformada

por 65 personal de enfermería, midiendo las variables con dos cuestionarios: Maslach Burnout Inventory (MBI) y Font de satisfacción laboral; se obtuvo como resultados a nivel descriptivo que el 70.8% de encuestados demostraron un bajo nivel de Burnout, el 73.8% mostraron un alto nivel de satisfacción en el trabajo; y de los reportes inferenciales, la significancia menor a 0.05 permitió establecer que ambas variables se relacionan y $Rho = -0.506$, a partir del cual el autor estableció que el Burnout se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral, llegando a la conclusión de que el Burnout afecta negativamente la satisfacción y mientras mayor sea el grado de Burnout, mayor insatisfacción presentarán los enfermeros (18).

García J. y Licla D. (2019), realizaron una investigación con el objetivo de *“Determinar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral”*. Metodología, trabajaron bajo la perspectiva cuantitativa a nivel correlacional. Muestra, lo conformaron 11 enfermeros que laboran en centro quirúrgico y aplicaron dos instrumentos: Cuestionario Breve de Burnout (CCB) y la escala Overall Job Satisfaction; cuyos resultados, muestran que el 55.0% de los encuestados evidenciaron un nivel moderado de Burnout y el 82.0% demostraron estar moderadamente satisfechos laboralmente; además, a partir del valor de significancia mayor a 0.05, demostró que entre las variables no existe relación. Conclusión, el síndrome de Burnout no se relaciona con la satisfacción laboral (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Este constructo fue dado a conocer por Freudenberg en 1974, quien afirmó que el síndrome de burnout se debe al estrés ocasionado en el trabajo generando agotamiento emocional

y evidenciando entre otros factores una baja autoestima y deficiente desempeño en las actividades de trabajo (19). Posteriormente con los trabajos publicados en 1982 por Maslach y Jackson dieron a conocer al Burnout como un estrés crónico (20). El término Burnout, es un vocablo de origen anglosajón que significa quemado o desgastado, por ello al síndrome de Burnout se le conoce como el síndrome del quemado (21).

Definición del Síndrome de Burnout

Para Rendón M., et al. (2020), el síndrome de burnout es una respuesta del organismo de una persona cuando el estrés laboral ha llegado a ser crónico y producto de ella, las personas adoptan comportamientos negativos que afectan el trabajo y cualquier situación cotidiana (22).

Desde la perspectiva de Santiago M., et al. (2022), el Síndrome de Burnout hace referencia a una fatiga o frustración emocional que es ocasionada por una relación negativa de los trabajadores para con su trabajo. Esta relación negativa puede surgir debido a diversos factores, como la falta de control sobre el trabajo, la falta de reconocimiento o recompensa, la falta de apoyo por parte de los superiores o compañeros y otros factores (23).

Consecuencias del Síndrome de Burnout

El Burnout puede ocasionar efectos negativos en la salud de los trabajadores ya sea a nivel psicológico, emocional o conductual (24). Como consecuencia de esta enfermedad ocupacional, se puede observar una serie de efectos para la empresa como por ejemplo alta rotación de personal (25). Este síndrome también tiene repercusiones económicas y de salud pública para la sociedad y los países (26).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Para evaluar el síndrome de burnout se ha considerado el modelo de Maslach y Jackson, quienes propusieron tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal

- a) La dimensión agotamiento emocional o cansancio emocional, hace referencia a una merma o disminución paulatina de la energía de los trabajadores y este se expresa con fatiga a nivel físico, emocional y psicológico además de irritabilidad malhumor e insatisfacción laboral y ocurre cuando existe un desgaste ocasionado por factores como la carga laboral de los trabajadores, el escaso apoyo, y otros factores del entorno laboral, provocando también, una baja en el bienestar a nivel personal como laboral (27).
- b) La dimensión despersonalización, describe una serie de actitudes negativas, que los trabajadores pueden desarrollar hacia los demás, creando así una barrera entre el profesional y el paciente. Como también la eficiencia en el trabajo sufre un declive, este se caracteriza por la falta de empatía, indiferencia emocional y la reducción de los demás a meros objetos o números. En el contexto de la atención médica, la despersonalización implica tratar a los pacientes de manera impersonal, distante o incluso hostil, dejando de lado la atención del paciente con calidad, respeto y cortesía. (28).
- c) La dimensión baja realización personal, indica un estado negativo que expresa el trabajador que está asociada con la ausencia de posibilidades de promoción, disminuyendo las expectativas personales y provocando una evaluación negativa de uno mismo, con sentimientos de fracaso, frustración, sin entusiasmo por la falta de logro o desarrollo en el trabajo, es decir, que el trabajador no logra cumplir con sus expectativas de desarrollo

afectando así la autoestima y la ganas de seguir desarrollándose tanto en lo personal y laboral. (29).

2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo teórico que es complejo definir, debido a la multiplicidad de factores que intervienen y a los contextos o situaciones particulares del trabajo. Es estudiada desde diversas disciplinas, tales como la economía y el talento humano (30). También ha sido ampliamente estudiada desde la psicología del trabajo (31).

Históricamente, la investigación de Hoppock en 1935 fue una de las primeras en abordar la satisfacción, quien consideró que esta variable se debería a factores fisiológicas, psicológicas y ambientales; posteriormente Herzberg y sus colaboradores en 1959 plantearon la teoría de los dos factores de la satisfacción laboral; y más adelante, Locke en 1976 definió a la satisfacción como un estado emocional positiva; y en 2003, Lawler, afirmó que la satisfacción no se limita únicamente a realizar tareas de manera eficiente o alcanzar metas, sino que también implica otros elementos y factores relacionados con el entorno laboral (32).

Definiciones previas

De acuerdo con Boada N. (2019), la satisfacción puede ser entendida como respuesta afectiva con dos criterios que proporcionan una aproximación: a) enfocada al trabajo, que describe la satisfacción laboral como el conjunto de emociones ya sean positivas o negativas sobre la experiencia laboral del trabajador y b) con énfasis en la comparación, es decir que la satisfacción es definida como una reacción ante la comparación de la experiencia laboral con las expectativas o aspiraciones del trabajador (33).

En la misma línea de definiciones, Pozos B. et al. (2021), precisa que la satisfacción laboral describe un estado emocional que es positiva; en alusión a un momento específico del trabajo en el que se producen emociones que varían en intensidad; es decir, que el trabajador percibe emociones placenteras a partir de sus experiencias y relaciones en el trabajo, y mostrará mayor satisfacción en el trabajo y una mayor predisposición a experimentar bienestar en el entorno laboral (34).

Para Farias A., et al. (2021), la satisfacción es considerada como una medida que indica que tan satisfecho se encuentra una persona con su trabajo y que tan conforme se encuentra con el entorno laboral y los factores vinculados a ella como son los de tipo económico, las relaciones que se producen en el trabajo, entre otras (35).

García M., y Gutiérrez M. (2023), han hecho referencia al aporte de una autor, señalando que la satisfacción del trabajo, es definido como el nivel de agrado del trabajador en relación con el entorno del trabajo, esto quiere decir que, el trabajador tiene la percepción de experimentar que su trabajo y su entorno le son de su agrado (36).

Teorías de la satisfacción laboral

De acuerdo a la revisión de la literatura sobre las teorías que explican la satisfacción en el trabajo, destacan los siguientes:

La Teoría Bifactorial de Herzberg, explica que la satisfacción laboral se produce por aspectos motivacionales y que la insatisfacción no representa lo contrario a satisfacción, sino más bien, describe la ausencia de satisfacción; es decir, de acuerdo a la teoría, la insatisfacción implica la falta de factores motivacionales en el entorno laboral. En el ámbito de los profesionales enfermeros, la insatisfacción significa que estos trabajadores no son reconocidos ni valorados por

su desempeño (37). Por otro lado, de acuerdo con esta teoría, existen dos factores, el primero denominado factores motivacionales que generan la satisfacción del trabajo y el segundo descrito como factor higiénico y que está vinculado con la insatisfacción (38).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para evaluar la satisfacción laboral se consideró cinco dimensiones propuestas por Sonia Palma para el contexto peruano (39):

- a) La dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales hace referencia a aquellas condiciones que hacen del trabajo un lugar confortable para las actividades laborales cuando estas condiciones son adecuadas, vale decir, la distribución física del ambiente, la comodidad, y otros factores proporcionan las condiciones para el trabajo seguro (40).
- b) La dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos, hacen referencia a aquellas condiciones de trabajo relacionadas con las remuneraciones y abarca diversos aspectos que influyen en la compensación económica y los beneficios adicionales que se proporcionan a los empleados (39).
- c) La dimensión Políticas Administrativas, hace referencia a las percepciones que tiene el trabajador sobre aquellas condiciones relacionadas con aspectos administrativos en su entorno laboral; y abarca diversos elementos que influyen en la gestión y organización del trabajo, como por ejemplo los horarios de trabajo, el trato que se recibe o el desempeño de las funciones.
- d) La dimensión Relaciones Sociales, refiere de las interacciones que se producen en el trabajo tanto entre los empleados como con los superiores y abarcan aspectos relacionados con el apoyo, la colaboración, la solidaridad y otros (39).

- e) La dimensión desarrollo personal, implica una serie de factores que son percibidos por los trabajadores sobre su posibilidad de crecimiento y desarrollo tanto a nivel personal como laboral dentro de su entorno de trabajo (39).
- f) La dimensión desempeño de las tareas, implica que el trabajador encuentra que las labores que realiza son importantes y útiles, y siente agrado de realizarlas dentro de su entorno laboral (41)
- g) . La dimensión relación con la autoridad, hace referencia a la interacción y percepción que tiene el trabajador respecto a las relaciones con las figuras de autoridad dentro de su entorno laboral y abarca una serie de factores como la comunicación, el trato o respeto y la disposición para lograr una buena relación laboral (39).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se empleará es hipotético-deductivo, debido al planteamiento de las hipótesis planteadas empíricamente, las mismas que para su comprobación requieren de un proceso en el que se deducen las conclusiones (42).

3.2. Enfoque de la investigación

Se utilizará un enfoque cuantitativo en el estudio, ya que la recolección y análisis de datos se basará en procesos estadísticos para cumplir con los objetivos e hipótesis planteados. Este enfoque se caracteriza por el uso de procedimientos numéricos para obtener respuestas prácticas, basadas en las teorías seleccionadas (43).

3.3. Tipo de investigación

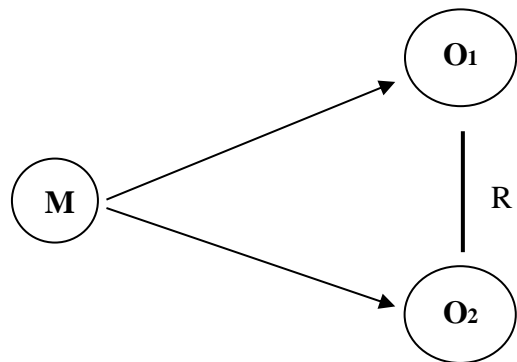
La presente investigación será de tipo aplicada. Las investigaciones aplicadas se efectúan con la necesidad de dar solución a una problemática, vale decir, contribuir al desarrollo de soluciones prácticas y aplicables en un contexto específico (44).

3.4. Diseño de la investigación

Respecto del diseño, se desarrollará bajo el diseño no experimental de corte transversal. Los estudios no experimentales de caracterizan porque el investigador no interviene en las variables analizadas, de modo que solo se realizaran encuestas para recopilar la información necesaria. Se dice que los estudios son transversales porque se realizan en un momento concreto,

es decir, se encuestan por única vez a cada participante; y las investigaciones de nivel correlacional buscan establecer como es que se relacionan (45).

Figura 1. Diseño correlacional



M : Muestra de Estudio

O1 : Información de la muestra sobre la variable: Síndrome de Burnout

O2 : Información de la muestra sobre la variable: Satisfacción Laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio lo conformaran 120 personal de enfermería que labora en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que labora en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA con un mínimo de un año de antigüedad, con contrato vigente de trabajo y que tengan la disponibilidad para participar del estudio.

Criterios de exclusión:

Se excluirá a personal administrativo o de otras áreas del Hospital, así como también, se descartará la participación de enfermeros que se encuentren con licencia o permiso temporal por salud, así como aquellos que no deseen firmar el consentimiento informado.

La muestra estará constituida por 92 personal de enfermería, su tamaño fue determinado mediante formula de poblaciones finitas.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 120}{(0,05)^2(120 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 92$$

Dónde:

n=tamaño muestral a calcular

N=población=120

Z=nivel de confianza (95%) =1,96

E=error permitido (5%) = 0,05

p=probabilidad de ocurrencia de un evento (50%) = 0,5

q=probabilidad de no ocurrencia de un evento (50%) = 0,5

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de burnout

Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Es una manifestación del agotamiento físico, emocional y mental que se produce como resultado de una exposición prolongada al estrés laboral (46).	Se medirá mediante cuestionario conformado por 22 preguntas en escala ordinal de cuatro alternativas.	Agotamiento emocional	Cansancio emocional Recarga laboral Frustración laboral	Ordinal	Alto [67-88] Medio [45 - 66] Bajo [22 - 44]
			Despersonalización	Trato impersonal Actitud negativa Endurecimiento emocional Falta de preocupación		
			Baja realización personal	Empatía Auto concepto Autoestima Respuesta negativa al trabajo		
Satisfacción laboral	Percepción del trabajador expresada en emociones sobre su relación con el trabajo (47).	Se cuantificará mediante cuestionario compuesto por 36 ítems con cinco alternativas de respuesta.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Infraestructura	Ordinal	Satisfecho [133-180] Medianamente satisfecho [85 - 132] Insatisfecho [36 - 84]
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Incentivo		
			Políticas Administrativas	Relación laboral		
			Relaciones Sociales	Interacción con los compañeros		
			Desarrollo Personal	Oportunidad de trabajo		
			Desempeño de Tareas	Funciones Trabajo		
			Relación con la Autoridad	Relación con el jefe directo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica representa la forma de recolectar la información y de acuerdo al nivel de estudio y necesidades de la investigación, se efectuará mediante la encuesta mediante preguntas a cada uno de los participantes seleccionados como muestra (48).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento corresponde a la herramienta a emplear para este proceso de recolección, debido a ello, se usará el cuestionario, que es definido como la herramienta conformada por preguntas que responden directamente a las variables, dimensiones e indicadores (49).

Para medir la variable Síndrome de Burnout, se empleará el cuestionario Maslach Burnout Inventory Human Services - MBI-HSS que fue diseñado por Maslach y sus colaboradores en base a tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, dispuestas en 22 preguntas, diseñadas para ser respondidas por profesionales de la salud con cuatro alternativas de respuesta. La primera dimensión: agotamiento emocional se compone de 9 preguntas, la segunda dimensión: despersonalización, se conforma de 5 preguntas y la tercera dimensión: baja realización personal, se conforma de 8 reactivos (50). Este instrumento fue aplicado en la investigación realizada por Pacheco A. en una población de enfermeros de un hospital de Perú el 2022 (54).

Para evaluar la variable Satisfacción Laboral, se empleará el cuestionario SL SPC desarrollado por Sonia Palma para la población peruana, y es un instrumento que presenta siete dimensiones y 36 preguntas evaluadas en escala ordinal tipo Likert con cinco alternativas de

respuesta. La composición del instrumento por dimensiones es: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems) y Relación con la Autoridad (6 ítems) (51).

3.7.3. Validación

Es una propiedad inherente a los instrumentos, y es el grado en el que el instrumento es capaz de medir una determinada variable (52). Para obtener la validez existen diferentes métodos, sin embargo, para el presente estudio, se recurrirá al juicio de expertos, a quienes se les invitará mediante cartas que incluyen las fichas de validación, para que los expertos revisen los instrumentos. Por otro lado, para cuantificar la validez, se empleará el estadístico V de Aiken, cuyos valores pueden oscilar entre 0 y 1, siendo 1 el valor más adecuado (53).

La validación del instrumento que mide el Síndrome de Burnout fue evaluada mediante juicio de expertos. En la investigación realizada por Pacheco A. se reportó que el instrumento fue validado por expertos para una población de enfermeros de un hospital de Perú el 2022 (54).

La validación del instrumento que evalúa la variable Satisfacción Laboral fue valorada con la participación de jueces expertos, además presenta validez de contrato y validez concurrente; dicha validación fue efectuada en 2009 por la autora del instrumento para una población peruana (51). También fue validada mediante juicio de expertos en una investigación realizada el 2022 por Arancibia K (55).

3.7.4. Confiabilidad

Es un valor o índice que indica que el instrumento menos errores en sus mediciones, por lo tanto, los resultados serán consistentes y coherentes; eso quiere decir que, mientras se obtengan valores cercanos a 1, el instrumento será más confiable (52). Para determinar la confiabilidad se realizará una prueba piloto, que viene a ser, la aplicación del instrumento en una muestra reducida y pequeña con la finalidad de averiguar previamente el grado de confiabilidad y asegurarse que se puede emplear para medir las variables. Su cálculo se realizará empleándose Alfa de Cronbach, dado que, para ambos cuestionarios, las respuestas son de naturaleza politómica (56).

Para la confiabilidad del primer instrumento, Pacheco A. dio a conocer que realizó una prueba piloto en el que obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0.78 que proporciona un índice que garantiza que el instrumento es confiable (54).

La confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral fue reportada por Sonia Palma mediante análisis estadístico Alfa de Cronbach igual a 0.79, que indica que el instrumento es confiable (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizará en dos momentos: a) se diseñará una base de datos de acuerdo a las dimensiones y preguntas con las respuestas codificadas y para ello se utilizará Excel como forma de organizar y estructurar la información recopilada; b) se llevará a cabo el procesamiento de los datos mediante software estadístico SPSS v 26 que ofrece una amplia gama de operaciones estadísticas (57).

Para el análisis de los datos, se emplearán dos tipos de análisis: a) el primero es descriptivo, y se encarga de realizar operaciones como la distribución de frecuencias b) el segundo se da a nivel

inferencial, en el que se realizan básicamente dos operaciones, primero para determinar la normalidad aplicando el test de normalidad empleando Kolmogorov-Smirnov en virtud del tamaño de muestra mayor a 50 y, luego se aplicará Rho de Spearman, elegido del procedimiento anterior en el entendido de que se trate de que las muestras no posean distribución normal, por lo que, el estadístico elegido se encuentra dentro de las pruebas no paramétricas empleadas para probar hipótesis correlacionales (58).

3.9. Aspectos éticos

En la presente investigación se considerará los siguientes aspectos éticos: a) respeto a la autonomía, es decir, se respetará la decisión de participación voluntaria de los invitados a participar, b) beneficencia, la investigación se realiza para contribuir al conocimiento y mejora de la satisfacción laboral, c) consentimiento informado, para lograr que los participantes se informen acerca de la investigación y decidan su inclusión con pleno conocimiento y buena voluntad de ayudar a llenar las encuestas, por esta razón, se les solicitará que lean el consentimiento, realicen las preguntas en caso de duda y firman su consentimiento en el caso que acepten, d) confidencialidad, es decir, que se cuidará la reserva de información personal u otra, se emplea la codificación de datos y el tratamiento será anónimo, ya que no se le solicitará ninguna información personal (59).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

PLANIFICACIÓN	MESES (AÑO: 2023)															
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proyecto de revisión	■	■	■	■												
Recolección de datos						■	■	■								
Resultados									■	■						
Discusión											■					
Conclusiones												■				
Anexos, tablas												■	■			
Revisión preliminar														■		
Turnitin															■	
Sustentación de tesis																■

4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto (Soles)	Total (Soles)
Recursos humanos	Asesor estadístico	500,00	950,00
	Corrector de estilos	450,00	

Bienes	Laptop	2 500,00	
	Lapiceros	10,00	
	Hojas bond	20,00	
	USB	20,00	2 550,00
Servicios	Luz	250,00	
	Internet	480,00	
	Teléfono	350,00	1080,00

5. REFERENCIAS

1. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento Enfermero [Internet]. 2020;3(10):71-9. [Consultado el 23 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>
2. Cobos N, Palafox M, Leal C. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2023;7(3):5081-95. [Consultado el 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535>
3. Ciprián T, Adame E, Juárez C. Síndrome de Burnout en odontólogos de Centros de Salud de Acapulco, México. Revista Científica Odontológica [Internet]. 2023;11(2):1-7. [Consultado el 7 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://revistas.cientifica.edu.pe/index.php/odontologica/article/view/1494>
4. Zuniga L, Schuh A, Schwartz A, Seo P, Cramton R, Sieplinga K, et al. Burnout During the COVID-19 Pandemic: A Report on Pediatric Residents. Academic Pediatrics [Internet]. 2023. [Consultado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876285923001511>
5. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. Journal of Psychiatric Research [Internet]. 2020;123:9-20. [Consultado el 22 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32007680/>
6. Valverde S, Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico (Lima) [Internet]. 2019;19(1):67-72. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
7. Rea J, Morillo J, Flores D. El burnout en los profesionales de la salud del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Central Loja durante la pandemia: factores sociodemográficos y laborales. Revista de Investigación TALENTOS [Internet].

- 2023;10(1):1-14. [Consultado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8928712>
8. Madero K, Ayala D, Alvis L, Bohórquez C, Sanabria M, Salas H. Síndrome de agotamiento en profesionales de la salud posterior al primer año de pandemia por COVID-19. *Ustasalud* [Internet]. 2022;21(2):81-8. [Consultado el 5 de julio de 2023]. Disponible en: http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/USTASALUD_ODONTOLOGIA/article/view/2675
 9. Guzmán S, Toasa F, Sánchez M, Yáñez A, Chipantiza M. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional* [Internet]. 2022;7(2):62. [Consultado el 24 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934>
 10. De la Cruz LR, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora* [Internet]. 2021;8(2):47-52. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
 11. Zelada D, Gastelumendi R. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca. *Norte Médico* [Internet]. 2022;1(3):11-5. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/nortemedico/article/view/115>
 12. Vera A, Guevara L, Espinosa A, Calderón A, Mego M, Ticona S. Análisis de las demandas y recursos laborales en una organización del Estado peruano, prestadora de servicios de atención durante la crisis sanitaria por la COVID-19. *Cuadernos de Administración* [Internet]. 2023;36. [Consultado el 16 de agosto de 2023]. Disponible en: https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/36197
 13. Ríos P, Rodríguez R, Dorantes S, Gallegos R. Síndrome de burnout y sobrecarga laboral de enfermería en el área covid-19. *European Scientific Journal, ESJ* [Internet]. 2022;7:90-90. [Consultado el 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/15540>
 14. Jintarat B, Sithisarankul P. The Relationship between Emotional Labor and Burnout among Registered Nurses. *The Journal of Prapokklao Hospital Clinical Medical Education Center*

- [Internet]. 2022;39(2):178-84. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ppkjournal/article/view/255701>
15. Khusnaeni, Sumarni T, Rahmawati A. The Relationship Between Burnout and Work Stress Among Nurses in the Inpatient Room of Hj. Anna Lasmanah Hospital, Banjarnegara. En Atlantis Press; 2020. p. 347-51. [Consultado el 8 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icch-19/125933954>
 16. Jara L, Mancha E, Mendoza M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de Covid – 19 del centro quirúrgico del hospital regional docente materno infantil El Carmen, Huancayo - 2021. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6103>
 17. Ruiz L. Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022 [Tesis para obtener el grado de maestría]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101508>
 18. García J, Liela D. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018 [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional del Callao; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3043>
 19. García R, Sánchez L, Dueñas F, Meza A. El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. Revista Científica Sinapsis [Internet].2021;1(19). [Consultado el 21 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/392>
 20. Macías J, Anzules J, Milian E. Síndrome de burnout en médicos durante la pandemia covid-19, una visión de Latinoamérica. Revista GICOS [Internet]. 2022;7(3):164-80. [Consultado el 24 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/351/3514063012/html/>
 21. García M, Aguilar J, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. Escritos de Psicología. 2021;14(2):96-106. [Consultado el 11 de julio de 2023]. Disponible en:

- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1989-38092021000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
22. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [Internet]. 2020;19(59):479-506. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 23. Santiago M, Jazmín O, Jazmín E, Torres M, Noriega J, Campos D. Carga laboral y síndrome de burnout en docentes de universitarios en enfermería. *Revista Sanitaria de Investigación* [Internet]. 2022;3(12):88. [Consultado el 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734959>
 24. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria* [Internet]. 2021;53(5):102017. [Consultado el 12 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
 25. Wright T, Mughal F, Babatunde O, Dikomitis L, Mallen C, Helliwell T. Burnout among primary health-care professionals in low- and middle-income countries: systematic review and meta-analysis. *Bulletin of the World Health Organization* [Internet]. 2022;100(6):385-401A. [Consultado el 14 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9178426/>
 26. Edú S, Laguía A, Moriano J. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2022;19(3):1780. [Consultado el 15 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>
 27. Villanueva M, Flores G. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología* [Internet]. 2021;4(8):5-17. [Consultado el 15 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55>
 28. Salgado J, Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud* [Internet]. 2020;22(1):6-16. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en:

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es
29. De la Guerra J, Goicochea D, Torres, Cobo J. Prevalencia del síndrome de burnout en la dirección de instituciones educativas públicas en Barrios Altos, Lima - Perú. Revista Electrónica Educare [Internet]. 2021;25(3):513-29. [Consultado el 15 de julio de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-42582021000300513&lng=en&nrm=iso&tlng=es
 30. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académica de Ciencias Sociales [Internet]. 2019;6(1). Disponible en: https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 31. Yeves J, Bargsted M, Orlandini E, Ureta S. Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. Psykhe [Internet]. 2023; [Consultado el 16 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/41401>
 32. Díaz J, Ledesma M, Tito J, Carranza L. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2023;39. [Consultado el 19 de julio de 2023]. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/39755>
 33. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics, Finance and International Business [Internet]. 2019;3(1). [Consultado el 17 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740/1812>
 34. Pozos B, Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. NURE investigación: Revista Científica de enfermería [Internet]. 2021;(115):4. [Consultado el 17 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
 35. Farias Á, Macias M, Zambrano L, Gómez N. El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. Dominio de las Ciencias [Internet]. 2021;7(Extra 4):62. [Consultado el 24 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>

36. García M, Gutiérrez M. El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 2023; [Consultado el 27 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524>
37. Chinchay L, Cusicanqui I, Martínez R, Valdiviezo R. Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). INNOVA Research Journal [Internet]. 2022;7(1):77-95. [Consultado el 26 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1942>
38. Talavera I, Calcina S, Castillo J, Campos J. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional [Internet]. 2021;6(10):3-14. [Consultado el 22 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
39. Uribe J. Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. Editorial El Manual Moderno; 2016. 268 p.
40. De Riego A. Seguridad y prevención de riesgos en el almacén. Ediciones Paraninfo, S.A.; 2022. 142 p.
41. Valero V, Vilca G, Coapaza M. Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. PURIQ. 2022;4. [Consultado el 19 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
42. Forni P, Grande P, Forni P, Grande P. Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. Revista mexicana de sociología [Internet]. 2020;82(1):159-89. [Consultado el 12 de julio de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-25032020000100159&lng=es&nrm=iso&tlng=es
43. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 5.a ed. Ediciones de la U; 2018.
44. Grove S, Gray, J. Investigación En Enfermería: Desarrollo de la Práctica Enfermera Basada En La Evidencia. Elsevier Health Sciences; 2019. 521 p.

45. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018. 753 p.
46. Santaella L. Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. Revista Científica UISRAEL [Internet]. 2022;9(3):91-110. [Consultado el 19 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/601>
47. Mamani C, Palacios T, Priori M, Tellez A. Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. INNOVA Research Journal [Internet]. 2023;8(1):153-72. [Consultado el 26 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8736836>
48. de la Lama P, de la Lama M, de la Lama A. Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. Horizonte de la Ciencia [Internet]. 2022;12(22):189-202. [Consultado el 22 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/1078>
49. Granados R. Revisión teórica de herramientas metodológicas aplicadas en la investigación criminológica. Derecho y Cambio Social [Internet]. 2020;(59):501-11. [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7219653>
50. Villamizar M, Tarazona E. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de una clínica en Cúcuta. Interfaces [Internet]. 2019;2(1). [Consultado el 23 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/8270>
51. Palma C. Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana. El Cid Editor; 2009.
52. Galeano ME. Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad Eafit; 2020. 85 p.
53. Merino C. Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. MHSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud [Internet]. 2023;20:1-10. [Consultado el 25 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8734755>

54. Pacheco ÁA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Revista Peruana de Ciencias de la Salud [Internet]. 13 de diciembre de 2022;4(4):244-8. [Consultado el 22 de setiembre de 2023] Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/395e>
55. Arancibia K. Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Concepción, 2022 [Internet] [Tesis de grado]. Universidad Continental; 2023. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13007>
56. Mias C. Metodología de investigación estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: guía práctica para investigación. Grupo Encuentro Editor; 2018. 260 p.
57. Cisneros A, Guevara A, Urdánigo J, Garcés J. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. Domino de las Ciencias [Internet]. 2022;8(1):1165-85. [Consultado el 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
58. Chalmer BJ. Understanding Statistics. CRC Press; 2020. 449 p.
59. Arab M, Shahriari M, Keshavarzian A, Abbaszadeh A, Keshvari M. Nurses' experiences of the ethical values of home care nursing: A qualitative study. International Journal of Nursing Sciences [Internet]. 2022;9(3):364-72. [Consultado el 30 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013222000400>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la despersonalización con la satisfacción laboral</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral del</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p>

<p>del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo la falta de realización personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023?</p>	<p>personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p>	<p>satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Síndrome de Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

Autor: Maslach y Jackson

Estimado (a) profesional de la salud, la presente encuesta tiene por objetivo conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, por tal motivo, se le pide que marque una opción en cada una de las preguntas respondiendo a lo que Ud. cree o percibe. No hay respuestas incorrectas y es una encuesta totalmente anónima. Por ello es importante su contribución a esta investigación.

N = Nunca CN = Casi nunca

CS = Casi siempre S = Siempre

DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		N	CN	CS	S
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a)				
4	Siento que durante las horas de trabajo con las personas de mi entorno me cansa				
5	Siento que mi trabajo me está desgastando				
6	Me siento frustrado en mi trabajo				
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo				
8	Siento que trabajar en contacto directo con los demás me cansa				
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN		N	CN	CS	S
10	Siento que estoy tratando a algunos (as) a las personas como si fueran objetos impersonales				
11	Siento que me he hecho más duro con los demás en mi trabajo				
12	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente				
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas				

DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL		N	CN	CS	S
15	Siento que puedo entender fácilmente a mis pacientes				
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes				
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo				
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				

Satisfacción laboral (SL - SPC)

Autor: Sonia Palma

N = Nunca CN = Casi nunca AV = A Veces

CS = Casi siempre S = Siempre

DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES		N	CN	AV	CS	S
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS		N	CN	AV	CS	S
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		N	CN	AV	CS	S
10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
12	Me disgusta mi horario					

13	El horario de trabajo me resulta incómodo					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
DIMENSIÓN 4: RELACIONES SOCIALES		N	CN	AV	CS	S
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agradan trabajar con mis compañeros					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL		N	CN	AV	CS	S
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mí trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS		N	CN	AV	CS	S
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD		N	CN	AV	CS	S
31	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
35	No me siento a gusto con mi(s)					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Carbajal Mogollón, María Elizabeth Cristina

Título: Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un centro quirúrgico de un hospital del MINSA de Lima, 2023. Su ejecución ayudará a/permitirá comprender mejor la problemática y plantear estrategias que reducir el síndrome del personal de enfermería.

Procedimientos

- Llenaras una encuesta que contienen preguntas que responderás de manera anónima.
- El tiempo promedio para la ejecución de la encuesta es de 20 minutos.
- Si existe duda en alguna pregunta o algo que no se ha entendido podrás consultarlo con la persona que realiza la encuesta.

Es importante que entiendas que tu participación es valiosa y contribuirá al avance de la investigación.

Riesgos

El presente estudio no presenta riesgos potenciales debido a que no se hará ninguna intervención que pueda ocasionar perjuicios a los participantes, la recolección de los datos es de manera privada y anónima velando por el principio de confidencialidad de los datos y solamente el investigador tendrá acceso.

Beneficios

La presente investigación informará los resultados de la investigación a los participantes del estudio que lo deseen, así como a la institución donde se realiza la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de otra índole. El estudio no está orientado hacia la salud, sin embargo, contribuye con la sociedad.

Costos e incentivos

No se otorgará ninguna compensación por su participación en el estudio.

Confidencialidad

El acceso a la recolección de datos de uso privado solamente será de uso exclusivo por el investigador, no se revelará los datos personales de los participantes en este estudio. Por otro lado, los datos se codifican con números, y se realizan cálculos estadísticos sobre el total de datos y no se datos individuales o por personas.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante el proceso de encuestas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud

o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora: Carbajal Mogollón, María Elizabeth Cristina (indicar número de teléfono: xxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR EN FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACION QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA

Reporte de Similitud Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	3%
2	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-01-11 Submitted works	1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-11 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-05 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-03-09 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%