



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio  
quirúrgico de un hospital de Jaén, Cajamarca - 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Castillo Fernández, Lucelina


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-4678-0346>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, Lucelina Castillo Fernandez

..... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación Sindroe de burnout y satisfaccin laboral en enfermeras del servicio quirurgico de un hospital de Jaen, Cajamarca-2024 .....

Asesorado por el docente: Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 48832154 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código: oid:14912:390495935 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  
 Lucelina Castillo Fernandez  
 DNI: .....4732191



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor  
 Marcos Antonio Montoro Valdivia  
 DNI 09542548

Lima, ...09...de...octubre..... de.....2024.....

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 27/09/2024</b>

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Se excluye fraseología de similitud <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio  
quirúrgico de un hospital de Jaén, Cajamarca - 2024**

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Asesor: Mg. Montoro Valdivia Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

### **Dedicatoria**

A mi amada familia, quienes me han dado todo su amor para lograr mis metas personales ni profesionales.

### **Agradecimiento**

A mis compañeros universitarios y mis docentes, quienes contribuyeron significativamente en el logro de este objetivo profesional.

**ÍNDICE**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	8

2.2.	Bases teóricas	11
2.3.	Formulación de hipótesis	32
2.3.1.	Hipótesis general	33
2.3.2.	Hipótesis específicas	34
3.	METODOLOGÍA	35
3.1.	Método de la investigación	35
3.2.	Enfoque de la investigación	35
3.3.	Tipo de investigación	35
3.4.	Diseño de la investigación	36
3.5.	Población, muestra y muestreo	36
3.6.	Variables y operacionalización	40
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7.1.	Técnica	45
3.7.2.	Descripción de instrumentos	45
3.7.3.	Validación	47
3.7.4.	Confiabilidad	47
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	47
3.9.	Aspectos éticos	48
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	51
4.1.	Cronograma de actividades	51
4.2.	Presupuesto	51
5.	REFERENCIAS	53
	Anexos	61
	Anexo 1. Matriz de consistencia.	62
	Anexo 2. Instrumento de recopilación de datos.	64



Anexo 3. Consentimiento informado

71

Anexo 4. Informe de originalidad

**¡Error! Marcador no definido.**

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén, año 2024. Para ello se plantea una investigación hipotética deductivo, de enfoque cuantitativa y tipo aplicada. La investigación será de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, con una población compuesta por 83 enfermeras que trabajan en el servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén durante el año 2024 y una muestra de 69 enfermeras estimada mediante la fórmula de muestra para poblaciones finitas. La recolección de datos se llevará a cabo mediante el uso de encuestas y se utilizarán como instrumentos el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC). Para establecer la relación entre ambas variables del estudio se empleará el coeficiente Rho de Spearman que permitirá comprobar la hipótesis.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, enfermeras, servicio quirúrgico.

## ABSTRACT

The objective of the research is to establish the relationship between burnout syndrome and the job satisfaction of nurses in the surgical service of a Hospital in Jaén, year 2024. To this end, a hypothetical deductive research, with a quantitative and applied approach, is proposed. The research will be of a non-experimental design, cross-sectional and correlational level, with a population composed of 83 nurses who work in the surgical service of the General Hospital of Jaén during the year 2024 and a sample of 69 nurses estimated using the sample formula for finite populations. Data collection will be carried out through the use of surveys and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Questionnaire and the Sonia Palma Job Satisfaction Questionnaire (SL-SPC) will be used as instruments. To establish the relationship between the two study variables, Spearman's Rho coefficient will be used to test the hypothesis.

**Keywords:** burnout syndrome, job satisfaction, nurses, surgical service.

## **1. EL PROBLEMA**

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

La Organización Mundial de la Salud cataloga al síndrome del burnout como una enfermedad profesional con la característica de provocar agotamiento emocional en el trabajador, elevando el estrés laboral y haciendo manifestar pasividad e ineficacia (1).

A nivel mundial, existe una constante preocupación por mejorar la calidad de la atención en el sector salud, dentro de ello, elevar los niveles de satisfacción laboral de aquellos trabajadores que se vinculan directamente con el cuidado de los pacientes, como son, el personal de servicio de enfermería, sobre todo, en departamentos críticos, como son el servicio quirúrgico de los hospitales; por ello, entre otros aspectos, es importante mejorar la satisfacción laboral de este personal de salud (2).

La satisfacción laboral en cualquier organización es un elemento fundamental y, más aún, en los profesionales de la salud, pues es un factor relevante y determinante para lograr una atención de calidad en los pacientes que acuden a los centros de salud. Por ello, las investigaciones sobre la satisfacción laboral, son indicadores importantes para la mejora de los servicios que el sistema de salud debe ofrecer, pues permiten el fortalecimiento del trabajo en equipo y la comunicación asertiva entre los servidores de salud (3).

Dentro de las causas que puede estar ocasionando una baja satisfacción laboral en el servicio quirúrgico de un hospital en México en el 2024 donde se encontró al personal de salud con el Síndrome de Burnout y se evidenció que el 88% de enfermeras presentó síndrome de burnout, con altos niveles en desgaste emocional (6%), despersonalización (38,8%) y realización personal (88,8%) (4). En el 2023, en un estudio realizado en Ecuador se halló en personal de enfermería niveles altos en agotamiento emocional (67,5%),

despersonalización (65,7%) y baja realización personal (67,5%) (5); en otro estudio realizado en México también halló en personal de enfermería niveles altos de síndrome de burnout sobre todo en agotamiento emocional (53,4%), despersonalización (24,7%) y baja realización personal (78,1%) (6); de igual forma en Brasil se halló que el personal de enfermería tenía niveles altos de síndrome de burnout en sus dimensiones de agotamiento emocional (56,8%), despersonalización (20,5%) y baja realización personal (11,4%) en situaciones críticas (7).

En diversas investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral, como la ejecutada en Cuba donde hallaron una media en satisfacción laboral en enfermeras (8); igualmente en Brasil se halló que el personal de enfermería se hallaba medianamente satisfecho (65,5%), satisfecho (26,8%) e insatisfecho (7,7%) (9).

El Lima en el 2023, en una investigación realizada a enfermeras en un centro quirúrgico, halló que de 57,3 % se hallaban medianamente satisfechas, el 22,7 % se encontraron satisfecha y el 20 % insatisfechas laboralmente (10); también otro estudio donde se encontró la satisfacción laboral como medianamente satisfactorio (42,86%), insatisfecho (38,57%) y satisfecho (18,57%) en enfermeras (11); Asimismo, en realidades similares, se han hallado investigaciones que evidenciarían esta relación estadística, como es el caso del trabajo desarrollado en Huancayo en el 2021 donde se halló que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, lo que indica que la relación es de intensidad muy fuerte, es decir, si se reduce el síndrome de burnout, entonces, se incrementa, en una intensidad muy fuerte, la satisfacción laboral de las enfermeras del centro quirúrgico donde se realizó la investigación (12).

Por ese motivo, se vio necesario conocer si existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de quirúrgico de un Hospital

en la provincia de Jaén, pues los datos no solamente corroborarán que las enfermeras se encuentran experimentando el síndrome de burnout por la carga laboral excesiva, los horarios laborales, las deficiencias en la infraestructura, entre otros factores que terminan por influir en la satisfacción que pueden tener de sus labores cotidianas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén en el año 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén?
- b. ¿Cómo se relaciona la despersonalización con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén?
- c. ¿Cómo se relaciona la realización personal con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de Hospital de Jaén.
- b. Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de Hospital de Jaén.
- c. Determinar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación incrementará el conocimiento existente sobre el “síndrome de burnout” y la “satisfacción laboral,” dos variables críticas en el ámbito de la salud, especialmente entre el personal de enfermería. El burnout es un fenómeno ampliamente estudiado, pero su relación específica con la satisfacción laboral en entornos quirúrgicos aún no se ha explorado de manera exhaustiva. Al investigar esta relación, se contribuirá a una comprensión más profunda de cómo los factores emocionales y psicológicos impactan el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Esto permitirá desarrollar teorías más robustas sobre el manejo del burnout y su influencia en la satisfacción laboral, facilitando futuras investigaciones que busquen mejorar las condiciones laborales en el sector salud.

### **1.4.2. Metodológica**

La investigación posee un alcance social significativo, ya que involucra a todas las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén. Al abordar un problema que afecta directamente a los profesionales de la salud, la investigación busca mejorar las condiciones

laborales de un grupo clave dentro del sistema hospitalario. Esto, a su vez, tendrá un impacto positivo en la sociedad en general, dado que la calidad del cuidado de la salud está estrechamente vinculada al bienestar de quienes lo proveen. Mejorar la satisfacción laboral y reducir el burnout no solo mejora la vida de las enfermeras, sino que también asegura un mejor servicio para los pacientes y una reducción en los errores médicos.

### **1.4.3. Práctica**

La investigación tiene un enfoque práctico al buscar establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén. La identificación de esta relación permitirá a los gestores hospitalarios y a los responsables de recursos humanos implementar estrategias específicas para reducir el burnout y mejorar la satisfacción laboral. Esto no solo beneficiará a las enfermeras al mejorar su bienestar y calidad de vida, sino que también optimizará la calidad del servicio que se ofrece a los pacientes, ya que un personal más satisfecho y menos agotado puede ofrecer una atención más efectiva y humana.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El presente trabajo se realizará entre los meses de abril a setiembre de 2024.

### **1.5.2. Espacial**

Se llevará a cabo en el Servicio Quirúrgico de un Hospital de la provincia de Jaén en departamento de Cajamarca, Perú.



### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Como población o unidad de análisis se tiene a las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén con vínculo laboral en el año 2024.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Morales (13), 2021, realizó un estudio en Quito que tuvo como objetivo “establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral”. Utilizó un método cuantitativo con el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 aplicados a 30 trabajadores. En los resultados, la dimensión de agotamiento emocional, el 53,33% mostró un nivel bajo, 25,67% nivel medio y 20% nivel alto. En despersonalización, 80% mostró nivel bajo, 3,33% nivel medio y 16,67% nivel alto. En realización personal, 10% tuvo nivel bajo, 13,33% nivel medio y 76,67% nivel alto. En satisfacción laboral, en dimensión supervisión, nadie se mostró insatisfecho, 56,67% medianamente satisfecho y 43,33% satisfecho. En ambiente físico, 3,33% mostró insatisfecho, 53,33% medianamente satisfecho y 43,33% satisfecho. Se concluyó que hay correlación negativa entre las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de burnout y las cinco dimensiones de la satisfacción laboral.

Bastos et al. (14), 2023, en Brasil, realizaron una investigación con el objetivo de “analizar la relación entre la satisfacción laboral y el perfil sociodemográfico y laboral de los enfermeros de un hospital universitario”. Fue un estudio transversal con 190 enfermeros. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico y laboral, además de la Escala de Satisfacción Laboral. Se aplicó la prueba de chi cuadrado para analizar la relación entre las variables “satisfacción” y “perfil personal y profesional” (IC 95%). En el resultado se vio que el 49,3% se mostró satisfecho en el trabajo, el 41,0% indiferente y el 9,7% insatisfecho. Hubo una diferencia significativa en satisfacción laboral en relación con el “grupo de edad”, “deseo de

cambiar de trabajo” y “horario de trabajo”. Se concluyó que la relación entre edad, jornada laboral y deseo de cambiar de empleo influyó en la satisfacción o insatisfacción laboral.

Friganović y Selič (15), en el 2021, en Croacia, llevaron a cabo la investigación con el objetivo de “explorar las asociaciones entre los niveles de síndrome de burnout, los mecanismos de afrontamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos, utilizando un modelo multivariable”. Participaron 620 enfermeras de cuidados críticos de cinco hospitales universitarios en Croacia. Se recopilaron datos a través del Maslach Burnout Inventory, la Escala de Formas de Afrontamiento y la Escala de Satisfacción Laboral. Resultados: se encontraron asociaciones negativas significativas entre agotamiento y satisfacción laboral (OR = 0,01, IC 95% = 0,00–0,02,  $p < 0,001$ ) y una asociación positiva entre agotamiento y afrontamiento pasivo (OR = 9,93, IC 95% = 4,01–24,61,  $p < 0,001$ ). Se concluyó que la relación entre satisfacción laboral y burnout en enfermeras.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Jara (16), en el 2021 en Huancayo, en su investigación tuvo el objetivo de “identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre enfermeras durante la pandemia de Covid-19 en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen”. El estudio fue cuantitativo, con un enfoque de investigación pura, prospectiva y correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal. La población incluyó a 36 enfermeras del servicio quirúrgico. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos con dos cuestionarios: el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Resultados: El 41.7% de las enfermeras tenía baja satisfacción laboral, mientras que el 47.2% tenía satisfacción media. En cuanto al síndrome de burnout, el 25% presentaba un nivel severo, el 47.2% un nivel moderado y el 16.7% un nivel leve. El 25% de las enfermeras con burnout severo tenía baja satisfacción laboral.

Conclusión: Existe una relación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, de modo que, a mayor nivel de burnout, menor es la satisfacción laboral ( $P < 0.05$ ).

Cahuin y Vilcas (17), en 2024 en Huancayo, realizaron un estudio el objetivo fue “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en enfermeros de áreas críticas del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión”. La metodología fue cuantitativa y observacional, con un diseño correlacional no experimental y corte transversal. La población estudiada fue de 75 enfermeros, con una muestra final de 63 profesionales de emergencia y UCI. Se utilizaron instrumentos validados. Resultados: El 30% de los profesionales se mostró satisfecho, el 52% indiferente y el 18% insatisfecho. En cuanto al síndrome de Burnout, el 23,8% tuvo un nivel bajo, el 61,9% un nivel medio y el 14,3% un nivel alto. La investigación encontró una relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout con un  $p = 0,0023$  y un coeficiente Tau C de Kendall de 0,61, indicando una relación moderada e inversa entre ambas variables. Conclusión: Existe una relación moderada e inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería.

Torrejón et al. (18), en el 2023 en Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de “investigar la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en profesionales del ámbito de la salud”. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Para ello, se utilizaron dos cuestionarios: el Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey y un cuestionario ampliado sobre satisfacción laboral de Font-Roja. La muestra estuvo compuesta por 92 profesionales de la salud. Los resultados revelaron correlaciones negativas y significativas entre las variables estudiadas. Respecto a la satisfacción laboral, se determinó que el 90,2% reportó estar satisfechos, si

bien los médicos residentes mostraron el menor nivel de satisfacción, con un 62,5%. A pesar de las correlaciones negativas significativas encontradas, los coeficientes de correlación obtenidos fueron relativamente bajos, oscilando entre 0,21 y 0,40, lo que indica una correlación débil entre las variables estudiadas (agotamiento emocional  $r_s=-,0330$ ; despersonalización  $r_s=-0,338$  y realización personal  $r_s=-0,038$ ). Se concluyó que existe una relación inversa significativa entre la satisfacción laboral y el burnout.

Soncco (19), en el 2023 en Lima, desarrolló un estudio con el fin de “determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal que trabaja en un Centro de Salud ubicado en El Agustino en junio de 2023”. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, con un enfoque correlacional y un corte transversal. La muestra consistió en 60 profesionales, quienes completaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 86,7% de los encuestados percibió un nivel medio de Burnout, mientras que el 76,7% se sintió muy insatisfecho con respecto a su satisfacción laboral. Se encontró una relación directa, leve pero significativa entre ambas variables ( $\rho= 0,272$ ;  $p= 0,000$ ). En cuanto a las dimensiones del Burnout, se observó una relación significativa con el agotamiento emocional ( $\rho= -0,390$ ;  $p=0,002$ ), pero no con la despersonalización ( $p= 0,36$ ), excepto en el caso de la realización personal ( $p= 0,313$ ). En conclusión, las variables tienen una relación estadística significativa.

Alfaro y Villanueva (20), en el 2023 en Trujillo, desarrolló una investigación con el fin de “examinar la conexión entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y enfermeros que desempeñan sus funciones en un servicio de emergencia en Trujillo durante el año 2023”. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo con un diseño básico y no experimental. La muestra consistió en 60 profesionales de enfermería, a quienes se les administró un cuestionario para recopilar información. Los resultados

obtenidos mostraron que el 61.7% de los profesionales se ubicó en un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 21.6% indicó un nivel alto y el 16.7% un nivel bajo. En relación con el síndrome de burnout, el 70% de los profesionales se encontraba en un nivel medio, el 18.3% en un nivel bajo y el 11.7% en un nivel alto. Se concluyó que existe una relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout y esta relación se caracteriza por una correlación positiva alta (0.802) según el coeficiente Rho de Spearman.

Gálvez (21), en el 2023 en Trujillo, en su estudio tiene por objetivo “analizar y establecer la conexión que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral entre los trabajadores del sector de la salud pertenecientes a una Microred ubicada en Florencia de Mora durante el año 2022”. Este estudio se enmarca en el campo de la aplicación práctica, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional no experimental. La muestra estuvo compuesta por 132 profesionales de la salud, quienes completaron dos cuestionarios previamente validados. Al aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación significativo de -0.688 ( $p < .001$ ). Los resultados obtenidos de este estudio sugieren una relación inversa y estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud. Conclusión: existe una relación inversa y significativa entre ambas variables.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de burnout**

El término "burnout", según García et al. (22), proviene del inglés y describe un estado de sentirse quemado, agotado y exhausto, lo que puede llevar a una pérdida de interés y entusiasmo por el trabajo realizado. Se asemeja a la extinción de un fuego o a la llama de una vela que se apaga lentamente. El síndrome de burnout surge como resultado del estrés

crónico experimentado en el trabajo diario, y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización personal.

Para según García et al. (22), el estrés continuado puede desencadenar el síndrome de burnout, manifestándose a través de agotamiento emocional, síntomas físicos, desapego emocional hacia el trabajo, sensación de ineficacia y dificultades para la comunicación. Según la Clasificación Internacional de Enfermedades-11 (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud, el burnout se define como un síndrome ocupacional resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no ha sido gestionado adecuadamente.

Las personas que sufren de burnout, según García et al. (22), experimentan agotamiento, desconexión emocional con su trabajo, actitudes negativas o cínicas hacia el mismo, y una disminución en su autoeficacia profesional. Además, pueden presentar síntomas físicos y psicológicos como fatiga, problemas de sueño y apetito, dolor físico, pesimismo, indiferencia, irritabilidad e indecisión. Se considera que la fatiga emocional puede ser un indicador temprano del síndrome de burnout y puede predecir problemas de salud física y mental, lo que subraya la importancia de abordar este fenómeno para proteger la salud y el bienestar general.

Según Yslado et al. (23) el síndrome de Burnout, comúnmente abreviado como SB, se define por la presencia de fatiga emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal en el contexto laboral. Este fenómeno puede manifestarse en individuos cuyas responsabilidades diarias están centradas en el servicio hacia otras personas. La ansiedad, por otro lado, se refiere a un trastorno caracterizado por un miedo excesivo y preocupación, así como cambios en el comportamiento relacionados con diversos eventos o actividades, como el trabajo.

En cuanto a la depresión, para Yslado et al. (23), se trata de un trastorno que se manifiesta a través de una alteración negativa y persistente del estado de ánimo, con una incapacidad para experimentar placer o felicidad. Por último, el bienestar laboral se refiere a la percepción subjetiva que cada individuo tiene respecto a su satisfacción, sentimientos generales y actitudes hacia su trabajo. Esto proporciona una definición importante de términos relacionados con la salud mental y el bienestar en el contexto laboral. Describe el síndrome de Burnout, la ansiedad, la depresión y el bienestar laboral, destacando sus características distintivas y sus posibles implicaciones para los individuos que experimentan estos fenómenos en su entorno laboral.

Para Bogado et al. (24) el síndrome de Burnout, concebido inicialmente por Freudenberg y desarrollado posteriormente por Maslach, se compone de tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El agotamiento emocional se refiere a un estado de sobrecarga de trabajo, la despersonalización implica una respuesta insensible hacia los pacientes, y la baja realización personal está asociada con sentimientos de insatisfacción y negatividad en relación con las experiencias laborales.

Bogado et al. (24) describe que según la definición actualizada de Maslach, el burnout se interpreta como una respuesta prolongada al estrés laboral, un síndrome psicológico que emerge de la tensión crónica resultante de la interacción conflictiva entre el individuo y su trabajo. Este síndrome no solo afecta la salud mental, sino también la física, pudiendo causar síntomas como dolor muscular, fatiga persistente, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales y respiratorios. Se ha demostrado que estrategias como la atención plena, el manejo del estrés y la participación en discusiones en grupos pequeños son eficaces para reducir el impacto del burnout en los individuos afectados. Estas medidas



pueden ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés laboral crónico y promover un mayor bienestar tanto mental como físico en el lugar de trabajo.

Sánchez y Betancout (25) describen que el síndrome de Burnout se define como un estado de fatiga mental, física y emocional que surge de la exposición prolongada a situaciones laborales altamente estresantes y emocionalmente agotadoras. El agotamiento físico se manifiesta a través de una disminución en los niveles de energía, fatiga persistente, sensación de debilidad general y la aparición de diversos síntomas psicósomáticos. Por otro lado, el agotamiento emocional se caracteriza por la sensación de incompetencia, desesperanza y desconexión emocional con respecto al trabajo.

La OMS identifica el Burnout como un síndrome psicológico que surge como respuesta al estrés laboral crónico, y lo describe a través de tres dimensiones clave: el sentimiento de agotamiento, la presencia de actitudes negativas o cínicas hacia el trabajo, y una disminución en el rendimiento profesional. Este síndrome afecta tanto la salud mental como física de los individuos, impactando su bienestar y desempeño laboral. Es fundamental reconocer y abordar estas dimensiones del Burnout para promover entornos laborales saludables y prevenir el deterioro del bienestar de los trabajadores (25).

### **2.2.2. Dimensiones del Síndrome de burnout**

#### **a. Cansancio emocional**

Para Bogado et al. (20) el cansancio emocional o agotamiento se define como un estado en el que la carga laboral es excesiva y sobrepasa la capacidad del individuo para hacer frente a ella. Este estado puede manifestarse como una sensación de agotamiento físico y mental, acompañada de una disminución en la capacidad para manejar las demandas emocionales del trabajo. Este tipo

de agotamiento puede surgir como resultado de una variedad de factores, como la presión del tiempo, el exceso de responsabilidades o la falta de recursos adecuados para realizar el trabajo de manera eficaz. Es importante destacar que el agotamiento emocional no solo afecta el rendimiento laboral, sino también la salud y el bienestar general del individuo, pudiendo provocar síntomas físicos y emocionales que afectan la calidad de vida.

Según Benítez y Glavinich (26) el agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de energía que experimenta una persona como resultado de estar constantemente expuesta a diversas situaciones emocionales en su trabajo. Esta fatiga emocional se desarrolla gradualmente debido a la exposición continua a las demandas emocionales del trabajo, que pueden provenir de interactuar con una amplia gama de usuarios y clientes en el entorno laboral. Esta exposición constante puede llevar a una sensación de cansancio y agotamiento, lo que dificulta la capacidad de la persona para manejar eficazmente sus propias emociones y responder de manera adecuada a las necesidades de los demás.

#### **b. Despersonalización**

De acuerdo con la investigación realizada por Bogado et al. (20) la despersonalización se caracteriza por una actitud insensible o distante hacia los pacientes. Esta actitud se manifiesta como una falta de empatía o conexión emocional con aquellos a quienes se presta atención en el entorno laboral, lo que puede impactar negativamente en la calidad de la atención y en la relación terapéutica. Esta falta de conexión emocional puede surgir como resultado del agotamiento emocional y del estrés crónico asociado al trabajo, lo que

lleva a una desconexión emocional y a una percepción de los pacientes como objetos o casos, en lugar de individuos con necesidades y emociones. Es importante reconocer que la despersonalización no solo afecta la relación con los pacientes, sino también el bienestar y la satisfacción laboral del profesional de la salud, lo que puede tener consecuencias significativas en su calidad de vida y en la eficacia de su trabajo.

Para Benítez y Glavinich (26), la despersonalización se manifiesta cuando una persona comienza a desarrollar actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas a las que brinda un servicio. Esta actitud suele estar acompañada por la pérdida de motivación y un aumento en la irritabilidad. Es un proceso gradual que puede surgir como resultado de la exposición prolongada a interacciones sociales en el entorno laboral. Con el tiempo, esta despersonalización puede hacer que la persona se desconecte emocionalmente de los demás, lo que puede afectar su capacidad para relacionarse de manera efectiva y empática con aquellos a quienes sirve. Esta actitud negativa y distante puede impactar tanto en la calidad del servicio que se brinda como en el bienestar emocional del individuo

### **c. Realización personal**

Según Bogado et al. (20) la baja realización personal se caracteriza por sentimientos de insatisfacción y negatividad con respecto a las experiencias laborales. Esta dimensión del síndrome de burnout se manifiesta como una sensación de falta de logro o realización en el ámbito laboral, donde los individuos pueden experimentar una percepción de ineficacia, fracaso o falta de reconocimiento en su trabajo. Esta falta de realización personal puede

derivar en una disminución de la motivación, entusiasmo y compromiso con las tareas laborales, lo que afecta tanto el desempeño laboral como la satisfacción en el trabajo. Además, esta dimensión del burnout también puede influir en la autoestima y en la percepción del valor personal de los individuos, lo que puede tener repercusiones en su bienestar psicológico y emocional en general. Es importante comprender que la baja realización personal no solo impacta en el ámbito laboral, sino también en la calidad de vida y en la salud mental de los profesionales, destacando la importancia de abordar adecuadamente este aspecto en el contexto laboral.

De acuerdo a Benítez y Glavinich (26) la reducida realización personal se refiere a una evaluación negativa del trabajo propio, acompañada por la necesidad de evitar las interacciones personales y profesionales. Esta dimensión también puede generar un bajo rendimiento laboral, la incapacidad para lidiar con la presión y una baja autoestima. En el contexto de los actores educativos, este síndrome podría manifestarse como un distanciamiento interpersonal con sus alumnos, a quienes podrían percibir como responsables directos de esta situación. Este sentimiento de insatisfacción y desapego hacia el trabajo puede afectar significativamente la capacidad del individuo para desempeñarse de manera efectiva y comprometida en su rol profesional. Además, puede generar un ambiente laboral tenso y poco saludable tanto para el trabajador como para aquellos con quienes interactúa.

### **2.2.3 Teoría de Dorothy Johnson**

Es sabido que el estrés tiene como resultado la alteración de las funciones psicológicas, emocionales y físicas de todo individuo; en este sentido, el profesional de

enfermería necesita manejar estrategias que le permitan afrontar con resiliencia toda adversidad puesto que, conforme a la teoría propuesta por Dorothy Jonhons, se señala a la persona humana como un sistema estructurado de conductas compuestas por diversos subsistemas independientes y otros integrados, los cuales pueden contribuir en adaptaciones a los diferentes momentos de la vida a fin de actuar de forma eficiente y eficaz (27).

### **2.2.3. Interpretación de la forma en cómo interviene la enfermera en el síndrome de burnout**

Aunque la enfermera especialista en cuidado enfermero en paciente clínico quirúrgico no tiene una formación especializada en psicología, su conocimiento y experiencia en el cuidado integral del paciente le otorgan una posición estratégica para detectar señales tempranas de agotamiento emocional y burnout en sus colegas. El burnout en el personal de enfermería se manifiesta a través de síntomas como fatiga extrema, despersonalización y una disminución en la realización personal. La especialista, gracias a su cercanía en el trabajo diario y su comprensión profunda de las exigencias físicas y emocionales del cuidado quirúrgico, puede identificar cambios en el comportamiento y en la actitud de las enfermeras, tales como una disminución de la empatía hacia los pacientes o un aumento en las quejas sobre el trabajo.

En su rol, la especialista puede actuar como una guía para el equipo, promoviendo prácticas de cuidado personal que estén alineadas con su experiencia en el manejo de pacientes en entornos clínico-quirúrgicos. Esto incluye la enseñanza y el refuerzo de técnicas de autocuidado que son esenciales para mantener la energía y la motivación en un ambiente de alta presión como es el quirófano. Por ejemplo, puede asesorar a las enfermeras sobre la importancia de pausas regulares, una correcta hidratación y alimentación durante las

guardias, y la utilización de técnicas de relajación rápida entre procedimientos, lo que contribuye a reducir el agotamiento físico y mental.

Además, la especialista puede trabajar para optimizar el flujo de trabajo dentro del servicio quirúrgico, haciendo recomendaciones sobre la organización y distribución de las tareas de manera que se minimicen las situaciones que generan estrés innecesario. Su experiencia en la atención quirúrgica le permite identificar áreas donde se pueden hacer ajustes para mejorar la eficiencia y reducir la carga física sobre el personal, lo cual es importante para prevenir el burnout.

#### **2.2.4. Satisfacción laboral.**

De acuerdo a Muñoz et al. (28) la satisfacción laboral (SL) se refiere al estado emocional positivo o placentero que surge como resultado de la experiencia laboral de un individuo. Este estado se logra cuando se cumplen ciertos requisitos individuales a través del trabajo realizado. Es decir, cuando las condiciones laborales y las expectativas personales del empleado están alineadas de manera satisfactoria. En el ámbito de la enfermería, la satisfacción laboral es un tema de suma importancia, como lo demuestran diversos estudios realizados en instituciones de salud pública.

Según Muñoz et al. (28), en investigaciones sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en instituciones de salud pública han revelado la relevancia de este aspecto en el entorno laboral. Dichos estudios han destacado que la satisfacción laboral influye significativamente en diversos aspectos, como la productividad, el compromiso laboral y el ambiente de trabajo. Cuando el personal de enfermería se encuentra satisfecho con su trabajo, tiende a ser más productivo y a estar más comprometido con sus responsabilidades laborales. Además, una mayor satisfacción laboral contribuye a mejorar el clima laboral y promueve relaciones laborales más positivas entre el personal. La satisfacción laboral no

solo afecta el bienestar emocional de los empleados de enfermería, sino que también tiene un impacto directo en la eficacia y eficiencia de los servicios de salud. Un personal satisfecho es más propenso a brindar una atención de calidad, a comprometerse con la institución y a mantener un ambiente laboral saludable. Por lo tanto, comprender y promover la satisfacción laboral dentro del sector de la enfermería es fundamental para mejorar la calidad de la atención médica y el bienestar tanto del personal como de los pacientes.

Para Cabanilla et al. (29), la satisfacción laboral, en líneas generales, se refiere al estado emocional en el que se encuentra un individuo con respecto a las condiciones en las que realiza su trabajo. Esta variable ha sido objeto de estudio de diversas teorías a lo largo del tiempo, sin embargo, para los propósitos de esta investigación, resulta relevante resaltar las contribuciones de Herzberg y Maslow. Estos teóricos han explorado cómo la satisfacción laboral influye en la productividad y el desempeño del capital humano. Según Herzberg, la satisfacción en el trabajo está estrechamente ligada a factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal, mientras que Maslow sugiere que las necesidades humanas se organizan jerárquicamente, y que la satisfacción laboral está vinculada al grado en que estas necesidades se satisfacen en el entorno laboral. Entender estas teorías puede proporcionar un marco sólido para comprender cómo la satisfacción laboral afecta el rendimiento y la eficacia de los empleados en un contexto organizacional.

Ampliando se tiene:

- a. **La Teoría de Herzberg.** Según Cabanilla et al. (29), busca explicar la satisfacción y la insatisfacción en el entorno laboral a través de dos categorías principales de factores. Por un lado, se encuentran los factores Higiénicos, que se refieren a aquellas condiciones que pueden causar tanto satisfacción como insatisfacción en el trabajador, independientemente de cualquier otro estímulo. Estos factores

representan las condiciones básicas y esenciales que el empleador debe garantizar para que el empleado pueda llevar a cabo sus tareas de manera eficaz. Por otro lado, están los factores Motivacionales, que entran en juego una vez que el trabajador percibe que sus necesidades higiénicas han sido cubiertas de manera adecuada. Estos factores motivacionales actúan como un complemento que eleva aún más el nivel de satisfacción del trabajador, estimulando su motivación intrínseca y su compromiso con el trabajo. Al comprender estas dos categorías de factores, los empleadores pueden diseñar estrategias efectivas para promover un entorno laboral más satisfactorio y motivador, lo que a su vez puede contribuir al rendimiento y la productividad general de la organización.

- b. La Teoría de Maslow:** Para Cabanilla et al. (29), postula un conjunto de necesidades que se organizan de manera jerárquica, influyendo así en la satisfacción laboral de las personas. Según esta teoría, las necesidades humanas están estructuradas en una pirámide que debe ser escalada secuencialmente para alcanzar un estado de satisfacción y bienestar. Maslow argumenta que una vez que se satisface una necesidad en un nivel determinado de la pirámide, el individuo busca satisfacer las necesidades del nivel superior. Esta progresión continua conduce a una vida más plena y satisfactoria. La pirámide de necesidades de Maslow comienza en la base con las necesidades fisiológicas, como agua, comida y refugio, que son esenciales para la supervivencia básica. A medida que estas necesidades son satisfechas, las personas buscan seguridad, estabilidad y protección, lo que constituye las necesidades de seguridad. Posteriormente, surgen las necesidades sociales, que incluyen el sentido de pertenencia, la amistad y el afecto, seguidas por las necesidades de autoestima, relacionadas con el estatus, la autoestima y el prestigio. En la cúspide de la pirámide se encuentra la autorrealización, que implica alcanzar el potencial máximo y



experimentar la satisfacción personal y el cumplimiento de uno mismo. Esta teoría proporciona una comprensión profunda de las motivaciones humanas y cómo estas influyen en la satisfacción en el trabajo. Al reconocer y abordar estas diferentes necesidades, los empleadores pueden diseñar entornos laborales que promuevan el bienestar emocional y el rendimiento óptimo de los empleados.

Para Santiago (30), la satisfacción laboral de los funcionarios públicos es un aspecto importante que influye en su desempeño y en la efectividad de los servicios que brindan. Más allá de los factores externos, como los incentivos económicos o las condiciones físicas del entorno laboral, existen elementos internos que desempeñan un papel fundamental en el bienestar y la productividad de los empleados del sector público. El nivel de satisfacción que el propio empleado experimenta con respecto a su trabajo y su contribución dentro de la institución pública en la que se desempeña. Este aspecto no solo se refiere a la percepción del individuo sobre su labor en términos de cumplimiento de tareas, sino también a su sentido de propósito, identificación con los valores y objetivos de la organización, y su percepción de la importancia de su rol en el servicio público.

Según Para Santiago (30), cuando un funcionario público se siente satisfecho con su trabajo y su contribución a la sociedad a través de su labor en la institución pública, es más probable que esté motivado y comprometido con sus responsabilidades. Esta motivación intrínseca puede conducir a un mayor compromiso con la misión de la entidad y a un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, la satisfacción laboral puede tener un impacto directo en la eficacia y la eficiencia en el trabajo dentro del contexto del servicio público. Los empleados que se sienten valorados y satisfechos con su trabajo tienden a ser más proactivos, creativos y comprometidos con la excelencia en su desempeño. Esto puede traducirse en una mayor calidad en la prestación de servicios, una mejor atención

al público y una mayor satisfacción de los ciudadanos con la administración pública en general. Por lo tanto, es esencial que las instituciones públicas presten atención a la satisfacción laboral de sus empleados y fomenten un entorno de trabajo que promueva el bienestar y el sentido de pertenencia. Esto no solo beneficia a los propios empleados, sino que también contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad.

### **2.2.5. Dimensiones de la Satisfacción laboral.**

#### **a. Condiciones Físicas y/o Materiales**

Para Espinoza y Fabian (31), se hace referencia a los aspectos físicos presentes en la organización, así como a los recursos proporcionados para llevar a cabo las tareas asignadas, evaluando también la facilidad con la que estos elementos son suministrados de manera favorable. Estos componentes son los recursos materiales o de infraestructura que influyen directa o indirectamente en el entorno laboral. Además, sirven como medios facilitadores para la realización de las actividades diarias. Los empleados se preocupan por el ambiente de trabajo no solo por su propia comodidad, sino también para desempeñar eficazmente sus funciones en entornos adecuados. Se observa que el ruido, la iluminación insuficiente, la falta de limpieza, la ventilación deficiente, las temperaturas inadecuadas y los olores desagradables, junto con la necesidad de trabajar con equipos y materiales deficientes, son los aspectos que más afectan y generan tensión en el personal asistencial.

Para Marcos (32) las "condiciones físicas" en el contexto laboral abarcan una serie de aspectos importantes que moldean la experiencia de los trabajadores

dentro de una empresa. Entre estos elementos destacan el entorno físico, los pagos, el clima laboral, la pertinencia del trabajo y el valor atribuido a las labores desempeñadas. El "entorno físico" comprende desde la disposición de las instalaciones hasta la comodidad y funcionalidad del espacio laboral, influyendo directamente en el bienestar y la eficiencia de los empleados durante su jornada laboral. Por otro lado, los "pagos" se refieren a la compensación económica que reciben los trabajadores, lo cual incluye no solo los salarios, sino también bonificaciones y beneficios, siendo este aspecto fundamental para su satisfacción y motivación en el trabajo que desarrollan.

Según Marcos (32) el "clima laboral" juega un papel importante en el entorno de trabajo, ya que está determinado por la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la comunicación y la cultura organizacional. Un clima laboral positivo fomenta la colaboración, el bienestar emocional y la productividad de los empleados. Asimismo, la "pertinencia del trabajo" es esencial para que los empleados se sientan comprometidos y motivados en sus funciones, ya que implica asignar tareas que se alineen con sus habilidades, conocimientos y responsabilidades, lo que contribuye a su desarrollo profesional y personal.

Por último, para Marcos (32), el "valor del trabajo" se refiere a la percepción que los empleados tienen sobre la importancia y significado de sus labores dentro de la organización. Sentirse valorado y reconocido por su contribución es esencial para su satisfacción laboral y su compromiso con la empresa. En conjunto, estas condiciones físicas impactan significativamente en el

bienestar, la motivación y la satisfacción de los empleados, lo que repercute en la productividad y el éxito general de la organización

#### **b. Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

Según Espinoza y Fabian (31), se refiere al nivel de satisfacción en relación con el aspecto económico y los beneficios proporcionados por la realización del trabajo, ya sea de manera regular o como un incentivo adicional por cumplir con responsabilidades más allá de las asignadas. Se comprende como el grado de conformidad con el estímulo económico regular o suplementario como retribución por las tareas realizadas. La compensación (salarios, prestaciones, entre otros) constituye la retribución que los empleados reciben por su trabajo. Los sistemas de recompensa, el salario y las oportunidades de promoción tienen una gran importancia como factores que influyen y determinan la satisfacción laboral, ya que satisfacen diversas necesidades fisiológicas del individuo.

Para Marcos (32), este conjunto de beneficios laborales o remunerativos aborda aspectos esenciales relacionados con la percepción y el ambiente laboral desde la perspectiva de los empleados. Se inicia con la "Comprensión del jefe", lo que implica el grado de empatía y apoyo que los superiores directos brindan a sus subordinados. Una comprensión efectiva por parte del jefe puede generar un ambiente de trabajo más positivo, donde los empleados se sientan escuchados y valorados, lo que potencialmente aumenta su satisfacción laboral. La "Insatisfacción de la tarea" se refiere a la falta de satisfacción o interés en las responsabilidades laborales asignadas. Cuando

los empleados no encuentran sus tareas desafiantes, significativas o gratificantes, es probable que experimenten insatisfacción laboral, lo que puede afectar su motivación y rendimiento en el trabajo.

Según Marcos (32), el "Trato por la organización" aborda cómo la empresa trata a sus empleados en general, incluyendo aspectos como el respeto, la equidad, la transparencia y la justicia en las políticas y prácticas laborales. Un trato justo y equitativo por parte de la organización puede generar un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, contribuyendo así a su bienestar y satisfacción en el trabajo. Por último, el "Trabajo colaborativo" se refiere a la capacidad y disposición de los empleados para trabajar de manera conjunta y cooperativa con sus colegas. La colaboración efectiva entre los miembros del equipo puede promover un ambiente laboral positivo, fomentar el intercambio de ideas y conocimientos, y mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Estos beneficios laborales o remunerativos se centran en aspectos clave que afectan la experiencia y el bienestar de los empleados en el trabajo, incluyendo la relación con sus superiores, la satisfacción con sus tareas, el trato por parte de la organización y la colaboración con sus colegas

### **c. Políticas Administrativas**

Para Espinoza y Fabian (31), se refiere al nivel de satisfacción respecto a las normativas o directrices establecidas por la empresa, las cuales pueden abordar aspectos generales del contrato laboral o estar vinculadas a tareas específicas de un empleado. Se interpreta como el grado de aceptación frente a las políticas o reglas institucionales destinadas a regular la relación laboral

y directamente asociadas con el empleado. Esta dimensión está estrechamente ligada al comportamiento organizacional, el cual implica el estudio de cómo las personas, ya sea individualmente o en grupo, y las estructuras, influyen o afectan a las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos obtenidos para mejorar su eficacia y eficiencia.

Para Marcos (32), las políticas administrativas en una organización abarcan una amplia gama de aspectos que inciden directamente en la gestión y el entorno laboral. Esto incluye el fomento del "Desarrollo personal", que engloba programas y oportunidades destinadas al crecimiento profesional y personal de los empleados, como capacitaciones y mentorías. Además, se considera importante la "Autovaloración de la tarea", donde los trabajadores perciben la importancia y significado de sus responsabilidades, lo que influye en su motivación y compromiso laboral. Por otro lado, las "Relaciones adecuadas" destacan la importancia de mantener interacciones sociales y profesionales positivas entre los empleados y otros miembros de la organización, lo que contribuye al bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Asimismo, Marcos (32), explica que el "Entorno adecuado" se refiere a la importancia de proporcionar condiciones físicas y materiales óptimas en el lugar de trabajo, mientras que la "Buena remuneración" y la "Disponibilidad del horario" se centran en la compensación económica justa y en la flexibilidad horaria para mejorar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, los "Pagos inadecuados" y el "Distanciamiento laboral" pueden generar descontento y desconexión entre los empleados y la organización. Por último, el "Disfrute con el trabajo" y la "Incomodidad en el

trabajo" reflejan la importancia del placer y la comodidad en las tareas laborales para promover la motivación y el rendimiento en el trabajo.

#### **d. Relaciones Sociales**

De acuerdo a Espinoza y Fabian (31), se refiere al grado de camaradería con los colegas de trabajo y otros miembros de la empresa, ya sea que pertenezcan al mismo departamento o a áreas diferentes con las cuales se deba interactuar. Implica la relación con otros individuos dentro de la organización con quienes se comparten las responsabilidades laborales diarias. Estos autores sugieren que el éxito personal y profesional se basa en la oportunidad de expresar y desarrollar sus habilidades y talentos dentro de la empresa, manteniendo una alta autoestima, fortaleciendo las relaciones laborales y sintiéndose identificados con el grupo. Este enfoque promueve el crecimiento personal y profesional, contribuyendo así a un ambiente laboral positivo y al progreso de la organización en la que trabajan.

Para Marcos (32), este conjunto de "Relaciones sociales" en el entorno laboral se refiere a la calidad de las interacciones entre los empleados y sus superiores, así como entre los compañeros de trabajo. La "Comodidad satisfecha en el trabajo" indica el grado de confort y bienestar que experimentan los empleados en su entorno laboral, lo cual puede influir en la calidad de las relaciones sociales. Las "Expectativas adecuadas" respecto a los pagos y otros aspectos laborales también son importantes, ya que contribuyen a establecer un ambiente de confianza y satisfacción entre los empleados y la organización. Sin embargo, un "Horario inadecuado" puede

afectar negativamente las relaciones sociales al generar estrés y descontento entre los trabajadores. Por otro lado, la "Solidaridad con los compañeros" destaca la importancia del apoyo mutuo y el trabajo en equipo en el desarrollo de relaciones sociales positivas en el lugar de trabajo.

#### **e. Desarrollo Personal**

Siguiendo a Espinoza y Fabian (31), se refieren a las oportunidades que se ofrecen al empleado para enriquecer su crecimiento personal, las cuales pueden ser influenciadas por otros miembros de la organización o por las políticas de la empresa. El desarrollo personal implica la posibilidad que tiene el trabajador de participar en actividades que contribuyan a su autorrealización y crecimiento. Este proceso incluye la realización de actividades dirigidas a mejorar y fortalecer tanto los conocimientos, habilidades y actitudes del personal a través de programas de capacitación continua. En el contexto del personal de salud, la capacitación se considera un factor clave de competitividad en el mercado laboral actual, ya que proporciona a los empleados, tanto nuevos como actuales, las competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales.

Para Marcos (32), el "Desarrollo personal" en el contexto laboral se refiere al crecimiento y avance individual de los empleados en su trayectoria profesional y personal. El "Logro de metas" indica la capacidad de los trabajadores para alcanzar objetivos específicos dentro de la organización, lo que contribuye a su desarrollo y satisfacción personal. Sin embargo, la "Incomodidad en el trabajo" puede obstaculizar este desarrollo al generar malestar o molestias que dificultan el desempeño óptimo en el trabajo. La



"Cordialidad con superiores" resalta la importancia de mantener relaciones positivas y respetuosas con los líderes y supervisores, lo cual puede favorecer el desarrollo personal al facilitar la comunicación, el aprendizaje y la colaboración. Además, la "Comodidad en el entorno laboral" es fundamental para proporcionar un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo de los empleados, ya que un entorno cómodo y favorable puede aumentar la motivación, el compromiso y la productividad en el trabajo

**f. Desempeño de tareas**

Para Espinoza y Fabian (31), se refiere al nivel de aprecio que el empleado siente hacia sus responsabilidades laborales, así como a las condiciones proporcionadas para llevar a cabo dichas tareas de manera efectiva. Se trata de la evaluación que el trabajador realiza sobre las actividades que realiza diariamente en su lugar de trabajo. El rendimiento laboral implica la aplicación de las habilidades y competencias necesarias que el puesto demanda para llevar a cabo de manera eficaz las responsabilidades asignadas.

Para Marcos (32), el "Desempeño de tareas" se refiere a la manera en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y funciones dentro de la organización. La "Efectividad en el trabajo" indica la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas de manera eficiente y lograr los resultados deseados. Esto implica cumplir con los objetivos y metas establecidos, así como mantener altos estándares de calidad en su desempeño laboral. Por otro lado, la "Satisfacción con tarea cumplida" se relaciona con el grado de satisfacción y gratificación que experimentan los empleados al completar sus responsabilidades de manera exitosa. Sentirse satisfechos con

el trabajo realizado no solo refleja un buen desempeño, sino que también puede contribuir positivamente a la motivación y el compromiso de los empleados con sus labores.

**g. Relación con la Autoridad**

De acuerdo a Espinoza y Fabian (31), se refiere al nivel de afinidad que el empleado experimenta hacia su supervisor directo y hacia las tareas asignadas por él, además de la percepción que tiene sobre el estilo de liderazgo que éste ejerce dentro de la organización. Se trata de la evaluación valorativa que realiza el trabajador sobre su relación con su superior inmediato y sobre las responsabilidades que desempeña a diario. Se sugiere que el éxito en el trabajo está influenciado por la aceptación o el rechazo hacia el jefe. La única conducta del líder que impacta de manera predecible en la satisfacción del empleado es su nivel de consideración hacia él.

Para Marcos (32), la "Relación con la autoridad" se refiere a la interacción y percepción que los empleados tienen con respecto a sus superiores jerárquicos dentro de la organización. La "Incomodidad con los pares en el trabajo" indica la falta de armonía o disconformidad en las relaciones con los compañeros de trabajo, lo que puede generar tensiones o conflictos en el ambiente laboral. Por otro lado, la "Comodidad en las actividades" refleja el nivel de confort y satisfacción que los empleados experimentan al realizar sus tareas asignadas, lo que puede influir en su bienestar emocional y en su desempeño laboral.

Asimismo, según Marcos (32), los "Pagos adecuados por la productividad" son la compensación económica justa y equitativa que los empleados reciben en función de su rendimiento y contribución al éxito organizacional. Sentirse

retribuidos adecuadamente por el trabajo realizado puede fortalecer la relación con la autoridad y mejorar la percepción del empleado sobre su lugar en la empresa. Además, el "Reconocimiento a los superiores por su labor" implica valorar y apreciar el liderazgo y las acciones de los superiores jerárquicos, lo que puede fortalecer el vínculo entre los empleados y la autoridad, así como promover un ambiente laboral más colaborativo y positivo.

#### **2.2.6. Interpretación de la forma en cómo interviene la enfermera en la satisfacción laboral**

En cuanto a la satisfacción laboral, la intervención de la enfermera especialista en cuidado enfermero en paciente clínico quirúrgico se centra en la calidad del cuidado y la eficiencia del trabajo clínico, que son factores determinantes para que las enfermeras se sientan realizadas y satisfechas en su trabajo. Aunque no es especialista en gestión, la enfermera puede contribuir significativamente a la creación de un entorno de trabajo positivo al fomentar buenas prácticas de cuidado que reflejen su experiencia y profesionalismo.

La especialista puede liderar iniciativas que promuevan un alto estándar en el cuidado clínico-quirúrgico, lo que no solo mejora la calidad del servicio que reciben los pacientes, sino que también incrementa el orgullo profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. Al enfocarse en la excelencia en el cuidado, la especialista contribuye a crear un ambiente donde las enfermeras se sienten valoradas por sus habilidades y competencias, lo que es fundamental para su satisfacción en el trabajo.

Otro aspecto importante es el apoyo que la especialista puede brindar en la capacitación y el desarrollo profesional de sus colegas. Su conocimiento especializado en el cuidado clínico-quirúrgico le permite ofrecer orientación técnica y supervisión en

procedimientos complejos, lo que ayuda a las enfermeras a mejorar sus habilidades y a sentirse más seguras y competentes en su trabajo. Este crecimiento profesional es un factor clave para la satisfacción laboral, ya que las enfermeras que se sienten capacitadas y apoyadas son más propensas a experimentar una mayor realización personal y profesional.

Por último, la especialista puede jugar un papel importante en la mejora de la comunicación y el trabajo en equipo dentro del servicio quirúrgico. Al promover un enfoque colaborativo en el cuidado del paciente, la especialista puede ayudar a crear un ambiente de respeto mutuo y apoyo entre las enfermeras, lo que es fundamental para la satisfacción en el trabajo. Un equipo que trabaja bien junto y se apoya mutuamente es más resiliente frente al estrés y más capaz de ofrecer un cuidado de alta calidad, lo que reduce el riesgo de burnout y mejora la satisfacción laboral.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- a. Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén, año 2024.
  
- b. Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.
  
- c. Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un Hospital de Jaén, año 2024.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se usará el método de investigación hipotético deductivo. El método de investigación hipotético deductivo es un enfoque ampliamente utilizado en el ámbito científico para formular y probar hipótesis sobre relaciones causales entre variables. Este método se basa en la elaboración de hipótesis, la recolección de datos y la verificación de esas hipótesis a través de la observación empírica (33).

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

Se ha considerado el enfoque cuantitativo de la investigación. Según Hernández y Mendoza (34), este enfoque se destaca por su énfasis en la recopilación y examen de información numérica con el propósito de evaluar, cuantificar y examinar los fenómenos que despiertan interés. Se fundamenta en la imparcialidad y la exactitud en la medición, empleando herramientas uniformes para recabar datos que luego puedan ser sometidos a análisis estadísticos. Se pretende controlar las variables pertinentes, obtener resultados que puedan ser aplicados a situaciones diversas y seguir un proceso deductivo, donde se formulan hipótesis específicas que son validadas mediante la recolección y evaluación de datos. La relevancia del enfoque cuantitativo radica en su capacidad para generar resultados fiables y repetibles que contribuyan al progreso del entendimiento científico.

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación sea de tipo aplicada. Para Carrasco (35) este tipo de investigaciones se enfocan en encontrar soluciones prácticas a problemas específicos en la realidad concreta donde una variable en particular ejerce su influencia. Busca proporcionar una comprensión más profunda del fenómeno en estudio y, a partir de ello, ofrecer posibles soluciones para

abordar la situación investigada de manera más efectiva. Al profundizar en la base teórica del problema y su contexto específico, se pretende obtener una visión más completa y detallada que permita abordar el problema de manera más informada y efectiva.

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

La investigación será de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional.

Para Hernández y Mendoza (34), la investigación es no experimental porque no implica la manipulación de variables ni la asignación aleatoria de participantes a diferentes grupos.

Asimismo, es transversal porque cada unidad de análisis se encuesta en una sola oportunidad, es decir, en un solo corte de tiempo, de tal forma que el diseño transversal implica la recopilación de datos en un solo momento o periodo de tiempo, sin seguimiento longitudinal (34).

Finalmente es de nivel correlacional, pro que se busca establecer relaciones o asociaciones entre variables tal como se presentan naturalmente en un momento específico en el tiempo (34).

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

#### **3.5.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (34) la población, en el contexto de la investigación, se define como el conjunto de individuos que comparten características específicas que son de interés para el investigador.

En este escenario particular, la población está compuesta por todas las enfermeras que trabajan en el servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén durante el año 2024. En

total, se cuenta con un grupo de 83 enfermeras que cumplen con estos criterios y que constituyen el universo de estudio para esta investigación.

### **Criterios de selección:**

#### **a. Criterios de inclusión:**

- Pertenencia al Servicio Quirúrgico: Enfermeras que actualmente trabajan en el servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén.
- Antigüedad: Enfermeras con al menos 6 meses de experiencia en el servicio quirúrgico, para asegurar que tienen una adaptación suficiente al entorno de trabajo.
- Edad: Enfermeras mayores de 18 años.
- Consentimiento Informado: Enfermeras que estén dispuestas a participar voluntariamente en el estudio y que proporcionen su consentimiento informado.
- Empleo Continuo: Enfermeras en servicio activo durante el periodo de recolección de datos.

#### **b. Criterios de exclusión:**

- Ausencias Prolongadas: Enfermeras que estén de baja por enfermedad, licencia de maternidad, vacaciones prolongadas u otras ausencias que duren más de un mes durante el periodo de estudio.
- Enfermeras en Rotación Temporal: Enfermeras que no estén asignadas permanentemente al servicio quirúrgico y que estén en rotación temporal en ese servicio.



- Enfermeras en Formación: Enfermeras en prácticas o en formación que no tengan un contrato laboral completo en el servicio quirúrgico.
- Condiciones Médicas Críticas: Enfermeras con condiciones médicas conocidas que puedan influir significativamente en la percepción del burnout o satisfacción laboral, como trastornos psicológicos diagnosticados.
- Rechazo a Participar: Enfermeras que no deseen participar o que no proporcionen consentimiento informado.

### 3.5.2. Muestra

La muestra, para Hernández y Mendoza (34) es una porción representativa de la población en estudio. Para determinar cuántos individuos deben incluirse en la muestra, se empleó una fórmula específica diseñada para muestras finitas. Esta fórmula es fundamental para garantizar que la muestra seleccionada proporcione resultados precisos y representativos de toda la población. El uso de esta fórmula permite calcular el tamaño óptimo de la muestra en función del tamaño total de la población y otros parámetros estadísticos relevantes:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

Donde:

N	: Población	= 83 enfermeras.
n	: Muestra	= ?
p	: Probabilidad de éxito	= 0.5
q	: Probabilidad de fracaso	= 0.5
z	: Desviación estándar	= 1.96
e	: Margen de error	= 0.05

Resolviendo:

$$n = \frac{83 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(83 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 68,4$$

Resolviendo la ecuación, se tiene una muestra de 69 enfermeras empleadas en el servicio quirúrgico de un hospital de Jaén.

### **3.5.3. Muestreo**

El método de muestreo seleccionado será probabilístico por conveniencia, ya que se basará en la disposición de los individuos elegidos como sujetos de estudio para participar en la investigación.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Variable 1: Síndrome de burnout</b>	Surge como resultado del estrés crónico experimentado en el trabajo diario, y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización personal (22).	Para medir el síndrome de burnout se considerará las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.</li> <li>- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.</li> <li>- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.</li> <li>- Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.</li> <li>- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.</li> <li>- Me siento frustrado/a en mi trabajo.</li> <li>- Creo que trabajo demasiado.</li> <li>- Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.</li> <li>- Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.</li> </ul>	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Muy bajo: 0 – 26  Bajo: 27 – 52  Regular: 53 – 79  Alto: 80 – 105  Muy alto: 106 - 132
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.</li> <li>- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.</li> </ul>		

- 
- |                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.</li><li>- No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.</li><li>- Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.</li></ul>   |
| Realización personal | <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.</li><li>- Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.</li><li>- Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.</li><li>- Me siento con mucha energía en mi trabajo.</li><li>- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.</li><li>- Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.</li><li>- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</li><li>- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.</li></ul> |
-

<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>	Estado emocional positivo o placentero que surge como resultado de la experiencia laboral de un individuo. Este estado se logra cuando se cumplen ciertos requisitos individuales a través del trabajo realizado (28)	Para medir la satisfacción laboral se considerará las dimensiones de	Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</li> <li>– El ambiente donde trabajo es confortable.</li> <li>– La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.</li> <li>– En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.</li> <li>– Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</li> </ul>	1 = Total desacuerdo (TD). 2 = En desacuerdo (D)s. 3 = Indeciso (I). 4 = Acuerdo (A). 5 = Total acuerdo (TA)	Muy bajo: 36 – 64 Bajo: 65 – 93 Regular: 94 – 122 Alto: 123 – 151 Muy alto: 152 – 180
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.</li> <li>– Me siento mal con lo que hago.</li> <li>– Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</li> <li>– Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</li> </ul>		
			Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.</li> <li>– La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</li> <li>– Me disgusta mi horario.</li> <li>– El horario de trabajo me resulta incómodo.</li> </ul>		

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</li></ul>
Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"><li>- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</li><li>- Me agradan trabajar con mis compañeros.</li><li>- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</li><li>- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</li></ul>
Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"><li>- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</li><li>- Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.</li><li>- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</li><li>- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</li><li>- Mi trabajo me hace sentir realizado.</li><li>- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</li></ul>
Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"><li>- La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.</li><li>- Me siento realmente útil con la labor que realizo.</li></ul>

---

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>– Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</li><li>– Mi trabajo me aburre.</li><li>– Me gusta el trabajo que realizo. Me siento complacido con la actividad que realizo.</li></ul>
Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"><li>– Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)</li><li>– Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.</li><li>– Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</li><li>– La relación que tengo con mis superiores es cordial.</li><li>– No me siento a gusto con mi ( s) jefe ( s )</li><li>– Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.</li></ul>

---

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

#### **3.7.1. Técnica**

La recolección de datos se llevará a cabo mediante el uso de la encuesta como técnica principal. Este método permitirá obtener información detallada y estructurada directamente de los participantes, lo que facilitará el análisis y la interpretación de los resultados. Además, las encuestas ofrecen la ventaja de ser una herramienta versátil que puede adaptarse fácilmente a diferentes contextos y grupos de población, lo que garantiza la recopilación de datos de manera eficiente y precisa (34).

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

Como instrumentos se utilizarán los siguientes:

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (36), está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Tiene una escala de medición que es la siguiente: Nunca = 0 puntos, Pocas veces al año o menos = 1 punto, Una vez al mes o menos = 2 puntos, Unas pocas veces al mes = 3 puntos, Una vez a la semana = 4 puntos, Unas pocas veces a la semana = 5 puntos y Todos los días = 6 puntos.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.



- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48

En el Perú, el instrumento fue utilizado por Flores (37) en una investigación a enfermeras.

- a. Cuestionario de Satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC) (38), que consta de 36 ítems, en escala de Likert y está distribuido en siete dimensiones:
- Condiciones Físicas y/o Materiales: Está formada por 5 ítems (1, 13, 21, 28, 32). Puntuación máxima 25.
  - Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Está formada por 4 ítems (2, 7, 14, 22). Puntuación máxima 20.
  - Políticas Administrativas: Está formada por 5 ítems (8, 15, 17, 23, 33). Puntuación máxima 25.
  - Relaciones Sociales: Está formada por 5 ítems (3, 9, 16, 24). Puntuación máxima 20.
  - Desarrollo Personal: Está formada por 5 ítems (4, 10, 18, 25, 29, 34). Puntuación máxima 30.
  - Desempeño de tareas: Está formada por 5 ítems (5, 11, 19, 26, 30, 35). Puntuación máxima 30.

- Relación con la Autoridad: Está formada por 5 ítems (6, 12, 20, 27, 31, 36).  
Puntuación máxima 30.

En el Perú, el instrumento fue utilizado por Pachapuma (39) en una investigación a enfermeras.

### **3.7.3. Validación**

En cuanto a la validación del instrumento, estos fueron realizados por Flores (37) en una investigación que analizó el Síndrome de Burnout en enfermeras de Lima a través del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) pasando por el juicio de 15 expertos.

En cuanto a la validación del cuestionario de la variable 2, Pachapuma (39), en una investigación que analizó la satisfacción laboral del personal de enfermería en Arequipa mediante el Satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC), quienes obtuvieron la revisión de 5 expertos.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Los instrumentos obtuvieron los siguientes resultados de confiabilidad

- a. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) aplicado por Vega (40), obtuvo un alfa de Cronbach de  $p=0,93$
- b. Satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC) aplicado por Pachapuma (39), obtuvo un alfa de Cronbach de  $p=0,79$

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

Para procesar y analizar los datos recabados, se seguirán los siguientes pasos detallados:

- a. Cada cuestionario será asignado un número único para una identificación adecuada y organizada.
- b. Los cuestionarios serán tabulados inicialmente en Microsoft Excel debido a su versatilidad y facilidad para la organización de datos. Posteriormente, estos datos serán transferidos al software SPSS versión 24 para llevar a cabo análisis estadísticos más avanzados.
- c. Para llevar a cabo el análisis descriptivo, se emplearán los valores asignados a las respuestas del instrumento. Esto permitirá calcular frecuencias que serán representadas en tablas y gráficos, ofreciendo una visualización clara y comprensible de los resultados obtenidos.
- d. En cuanto al análisis inferencial, se iniciará con la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos siguen una distribución normal. Si los datos son normales, se procederá con la prueba de correlación de Pearson. En caso contrario, se aplicará la prueba de correlación de Spearman. Estas pruebas permitirán examinar las relaciones entre las variables y proporcionarán información sobre la fuerza y la dirección de dichas relaciones.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para garantizar el cumplimiento de los aspectos éticos en esta investigación, se atenderán a los principios fundamentales de la investigación, que incluyen el respeto a la autonomía de las personas, la equidad en la distribución de los beneficios y cargas de la investigación, la obligación de maximizar los beneficios y minimizar los riesgos para los participantes, así como la necesidad de realizar la investigación de manera ética y con integridad científica. Además, se seguirán los principios establecidos en la Declaración de Helsinki para investigaciones médicas, que enfatiza la protección de la salud, la vida, la

integridad, la dignidad, la privacidad, el derecho a la autodeterminación y la confidencialidad de la información de los participantes.

Para cumplir con estos principios, se llevarán a cabo una serie de acciones. En primer lugar, se brindará una explicación detallada de los objetivos de la investigación a todos los participantes, se resolverán todas las dudas que puedan surgir y se garantizará la confidencialidad de los datos recopilados. Además, se enfatizará que los resultados obtenidos se utilizarán exclusivamente con fines académicos y de investigación. Para formalizar su consentimiento para participar voluntariamente en la investigación, los participantes firmarán un documento de consentimiento informado antes de completar cualquier parte del cuestionario. Este documento se adjuntará como anexo al informe de investigación para su registro y verificación. De esta manera, se garantiza el respeto y la protección de los derechos y la dignidad de todos los participantes involucrados en el estudio.

Asimismo, en la investigación que busca establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico de un hospital de Jaén en 2024, la aplicación de los principios bioéticos de autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia es importante para asegurar una práctica ética y respetuosa.

- a. Autonomía:** Se garantiza proporcionando información clara y obteniendo el consentimiento informado de las participantes. La confidencialidad de sus datos es protegida, permitiendo que tomen decisiones informadas sobre su participación.
- b. Justicia:** Se asegura una selección equitativa de las enfermeras, sin discriminación y representativa de todas las subpoblaciones relevantes. Los beneficios y riesgos del estudio se distribuyen de manera justa, asegurando que todos tengan acceso a los posibles beneficios y que los riesgos sean minimizados y equitativamente repartidos.

- c. No maleficencia:** Se evita causar daño diseñando el estudio para minimizar riesgos físicos y emocionales. Se establecen mecanismos para monitorear y abordar cualquier efecto adverso, ofreciendo apoyo y permitiendo la retirada del estudio.
- d. Beneficencia:** Se maximizan los beneficios potenciales mediante un diseño robusto que permita obtener resultados valiosos. Estos resultados pueden conducir a mejoras en las condiciones laborales y el bienestar de las enfermeras, y se comparten con las autoridades hospitalarias para implementar cambios positivos basados en la evidencia.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					
	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.
Planteamiento de la problemática	X					
Búsqueda de las fuentes	X					
Bosquejo del marco teórico	X	X				
Justificación teórica, metodológica y práctica	X	X				
Problemas y objetivos generales y específicos		X				
Método, enfoque, tipo y diseño a seguir		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X			
Aspectos bioéticos			X			
Métodos de análisis de información			X	X		
Cuadros de actividades y presupuesto				X		
Adjuntar los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						X

#### 4.2. Presupuesto

<b>FASES</b>	<b>DETALLE</b>	<b>MONTO (s/.)</b>
	<b>ELABORACION DEL PROYECTO</b>	
	Adquisición de Publicaciones	<b>300.00</b>
	Servicio de Internet	<b>200.00</b>
	Fotocopias y Útiles de Oficina	<b>60.00</b>
<b>PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>DESARROLLO DEL TRABAJO</b>	
	Capacitación a asistentes	<b>100.00</b>
	Impresión de fichas de recolección de datos	<b>20.00</b>
	Viáticos de asistentes	<b>100.00</b>
	Digitalización del Trabajo	<b>200.00</b>
<b>ELABORACION DE TESIS</b>	Impresiones	<b>100.00</b>
	Empastado	<b>50.00</b>
	<b>TOTAL (S/.)</b>	<b>1,130.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [Consultado el 23 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%20pasividad%2C%20dejadez%20e%20ineficacia>.
2. Villanueva PM. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024 [Trabajo académico para optar el título de especialista en centro quirúrgico]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/2128>
3. Baltazar-Gómez DY, Rosas-González E, García-Rodríguez I, Ibarra-Gutiérrez MaJ, Pirez-Lindoro MÁ. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. SANUS [Internet]. 2022; 7: e295. [Consultado 21 de julio de 2023] Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295>
4. Hernández JA, Razo-Blanco-Hernández DM, Ricardez-Romero MA, Sarmiento-Cortes P. Síndrome de burnout en personal de enfermería tras la atención de pacientes con COVID-19 en un hospital de tercer nivel en la Ciudad de México. XIKUA Bol Científico Esc Super Tlahuelilpan [Internet]. 5 de enero de 2024; 12(23): p.13-9 [Consultado 13 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/11834>
5. Vásquez BA, Neto DY, Franco SA, Quijije VR. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los



- Tsáchilas. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades [Internet]. 30 de enero de 2023; 4(1): p.683-92 [Consultado 14 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/285>
6. Santos-Flores JM, Santos-Flores I, Solorzano-Morales BE, Pacheco-Pérez LA, Collazo-Muñoz IE, Vega-Grimaldo MÁ. Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en atención a pacientes con COVID-19. SANUS [Internet]. 25 de agosto de 2023; 8: e331 [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/331>
  7. Valdés-Elizondo GD, Álvarez-Maldonado P, Ocampo-Ocampo MA, Hernández-Ríos G, Réding-Bernal A, Hernández-Solís A. Síntomas de Burnout entre médicos y enfermeros antes, durante y después de atender pacientes con COVID-19. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. diciembre de 2023; 31: e4046 [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692023000100365&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692023000100365&tlng=es)
  8. Salessi S, Postai L. Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras. Rev Cuba Enferm [Internet]. 28 de marzo de 2024; 40(0). [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6056>
  9. Cheverría S, Velázquez M, Sánchez A, Flores IC. Ausentismo y satisfacción laboral en personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención. Cienc Soc [Internet]. 29 de diciembre de 2023; 48(4): p.39-55 [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/2894>
  10. De la Cruz LR. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico en un hospital de EsSalud – 2017 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20043>

11. Chávez ML, Placencia MD, Muñoz ME, Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev Fac Med Humana* [Internet]. 18 de abril de 2023; 23(2): p.101-9 [Consultado 21 de julio de 2023]. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>
12. Jara LP, Mancha E, Mendoza MN. 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 para optar el título de segunda especialidad de enfermería en centro quirúrgico]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6103>
13. Morales FS. Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Tesis de Maestría]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8333>
14. Bastos FP, Gollner RC, Peixoto GM, Mendes AM, Gonçalves K, Feitosa KHJ, et al. Satisfação no trabalho e fatores associados na percepção dos enfermeiros: estudo transversal. *Rev Enferm UERJ* [Internet]. 14 de diciembre de 2023; 31: e79579-e79579 [Consultado 26 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/enfermagemuerj/article/view/79579>
15. Friganović A, Selič P. Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses—A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 20 de abril de 2021; 18(8): p.4390. [Consultado 26 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/8/4390>

16. Jara LP, Mancha E, Mendoza MN. 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 para optar el título de segunda especialidad de enfermería en centro quirúrgico]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6103>
17. Cahuin LH, Vilcas LS. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021 [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Huancayo: Universidad Nacional de Centro del Perú; 2024. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10529>
18. Torrejón PN, Carcelén CG. Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. Rev Ecuat Psicol [Internet]. 29 de septiembre de 2023; 6(16): p.264-73 [Consultado 14 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/150>
19. Soncco BB. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un Centro de Salud en el Agustino, 2023 [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35200/TESIS%20BLANCA%20SONCCO%20AGUERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Alfaro CD, Villanueva JLJ. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia Trujillo 2023 [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133072>
21. Gálvez CE. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud de una Microred, Florencia de Mora, 2022 [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería].

- Trujillo: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132428>
22. García-Torres M, Aguilar-Castro ADJ, García-Méndez M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escl Psicol - Psychol Writ* [Internet]. 4 de diciembre de 2021; 14(2): p.96-106 [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/espsi/article/view/13618>
23. Yslado R, Nuñez L, Montané L, Bobadilla R, de la Cruz L, Pinto I, et al. Burnout syndrome, anxiety, depression and occupational well-being among Peru hospital staff during the COVID-19 pandemic. *Rev Cuba Investig Bioméd* [Internet]. 2022; 41. [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03002022000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03002022000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
24. Bogado F, Acosta M, Taline-Pires A. Síndrome de Burnout en el personal de salud en un servicio de referencia de enfermedades respiratorias. Itapúa-2020. *Mem Inst Investig En Cienc Salud* [Internet]. 12 de septiembre de 2023; 21(1). [Consultado 25 de enero de 2024]. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1812-95282023000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282023000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
25. Sánchez Y, Jiménez E. Afrontamiento del síndrome de Burnout asociado a un rebrote de COVID-19 en Santiago de Cuba. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. Diciembre de 2022; 38(4). [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192022000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000400010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
26. Benítez-González MC, Glavinich N. The challenge of virtuality vs burnout syndrome in education professionals. *Rev Científica UCSA* [Internet]. 30 de diciembre de 2022;

- 9(3): p.46-58. [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en:  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000300046&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000300046&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
27. Gómez L. Teoría de Dorothy E. Johnson. Sistema Conductual. [Internet]. 2015. [Consultado 16 agosto 2023]. Disponible en:  
<https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-ejohnson.pdf>
28. Muñoz-Palomar DM, Vázquez-de la Cruz PJ, Roque-Martínez KPP, Aguilar-Ramírez MG, Cajero-Dimas A, Delgado-Pardo JG, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene [Internet]. 2022; 16(2). [Consultado 21 de julio de 2023]. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
29. Cabanilla G, Cando C, Valencia MI. Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Rev Univ Soc. [Internet]. 2022; 14(3): p.403-8. [Consultado 21 de julio 2023]. Disponible en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300403](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403)
30. Santiago BD. Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. Scielo Preprints [Internet]. 1 de noviembre de 2023. [Consultado 7 de abril de 2024]. Disponible en:  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/7237/version/7662>
31. Espinoza LM, Fabian CM. Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022 [Internet]. Huancayo: Universidad Continental; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Fabian\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Fabian_2022.pdf)

32. Fettolini S, Ojeda IM, Parada M, Morales MM. Programa de salud bucodental orientado a la prevención en la primera infancia Oral health program aimed at prevention in early childhood. *MediSur* [Internet]. 2023; 21(1). Disponible en: <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5551>
33. Pérez SM, Cruz M. Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. *Correo Científico Méd* [Internet]. 2014; 18(1): p.100-7. [Consultado 2 de enero de 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1560-43812014000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1560-43812014000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
34. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: McGraw Hill Education; 2018. 714 p. ISBN: 978-1-4562-6096-5
35. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. 19.<sup>a</sup> ed. Lima: Editorial San Marcos EIR Ltda; 2019. 476 p. ISBN: 978-9972-38-344-1
36. Gilla MA, Giménez SB, Moran VE, Olaz FO. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Lib Rev Peru Psicol* [Internet]. 15 de diciembre de 2019; 25(2): p.179-93 [Consultado 23 de febrero de 2022]. Disponible en: <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/248>
37. Flores TM. Síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima 2023. [Trabajo académico para optar el título de especialista de enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9470>

38. Palma S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Rev Teoría E Investig En Psicol.* 1999; 9(1): p.27-34.
39. Pachapuma MN. Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado Arequipa-2019 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a8cbffa-8809-4627-869e-4f4db6ac420b/content>
40. Vegas RA. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima, 2022 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7446>

**Anexos**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona la despersonalización con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Analizar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital.</p> <p>b. Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral de las</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El síndrome de burnout se relaciona directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. El agotamiento emocional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.</p> <p>b. La despersonalización se relaciona directamente con la satisfacción laboral de las</p>	<p><b>V1:</b> Síndrome de burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b> Cansancio emocional Despersonalización Realización personal</p> <p><b>V2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Condiciones físicas y/o materiales</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Relacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal de tipo correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 83 enfermeras</p> <p><b>Muestra:</b> 69 enfermeras.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> MBI Maslach Burnout Inventory Manual de Cristina Maslach (1981).</p>

<p>c. ¿Cómo se relaciona la realización personal con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital?</p>	<p>enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital.</p> <p>c. Medir la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital.</p>	<p>enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.</p> <p>c. La realización personal se relaciona directamente con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024.</p>	<p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) creado por Sonia Palma (1999)</p>
--	---	---	--	--

## **Anexo 2. Instrumento de recopilación de datos.**

### **CUESTIONARIO - BURNOUT**

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48

### **RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA**

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

## CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 24
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 12
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 20

## VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. .							

7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14. Creo que trabajo demasiado.							
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

**RANGOS DE LA ESCALA**

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Nro. ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
Cansancio emocional	9	Muy bajo	0 – 10
		Bajo	11 – 23
		Regular	24 – 30
		Alto	31 – 37
		Muy alto	38 - 45
Despersonalización	5	Muy bajo	0 – 5
		Bajo	6 – 11
		Regular	12 – 18
		Alto	19 – 24
		Muy alto	25 - 30
Realización personal	8	Muy bajo	0 – 9
		Bajo	10 – 19
		Regular	20 – 28
		Alto	29 – 38
		Muy alto	39 - 48
Escala de Síndrome de Burnout	22	Muy bajo	0 – 26
		Bajo	27 – 52
		Regular	53 – 79
		Alto	80 – 105
		Muy alto	106 - 132

## SATISFACCION LABORAL

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Considere la siguiente escala

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

Ítems	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 en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					

18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. .					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi ( s ) jefe ( s )					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

#### DIMENSIONES:

Condiciones Físicas y/o Materiales: 1, 13, 21, 28, 32.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: 2, 7, 14, 22.

Políticas Administrativas: 8, 15, 17, 23, 33.

Relaciones Sociales: 3, 9, 16, 24.

Desarrollo Personal: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

Desempeño de tareas: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Relación con la Autoridad: 6, 12, 20, 27, 31, 36.



**RANGOS DE LA ESCALA**

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Nro. ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones Físicas y/o Materiales.</li> <li>- Políticas Administrativas.</li> </ul>	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	5 – 8 9 – 12 13 – 17 18 – 21 22 - 25
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios Laborales y/o Remunerativos.</li> <li>- Relaciones Sociales</li> </ul>	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4 – 7 8 – 10 11 – 13 14 – 16 17 - 20
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo Personal.</li> <li>- Desempeño de tareas.</li> <li>- Relación con la Autoridad</li> </ul>	6	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	6 – 10 11 – 15 16 – 20 21 – 25 26 - 30
Escala de Satisfacción Laboral	36	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	36 – 64 65 – 93 94 – 122 123 – 151 152 - 180

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Lic. Castillo Fernández, Lucelina

**Título:** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio quirúrgico de un hospital de Jaén, Cajamarca – 2024.

---

##### Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del servicio quirúrgico de un hospital de Jaén, Cajamarca - 2024**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Castillo Fernández, Lucelina. El propósito de este estudio es Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio quirúrgico del Hospital General de Jaén, año 2024. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

##### Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

##### Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

##### Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, 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 el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: 98758469) o con la Lic. Castillo Fernández, Lucelina (número de teléfono: 95869658) 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.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI



## ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-06</b> Submitted works	1%
2	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%
4	<b>uwiener on 2024-01-28</b> Submitted works	<1%
5	<b>Régulo N. Sandoya M., Omar Quintana. "SÍNDROME DE BURNOUT Y AN...</b> Crossref	<1%
6	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2024-03-07</b> Submitted works	<1%