



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL III SUAREZ ANGAMOS

LIMA 2022

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

Presentado por:

AUTOR: CARBAJAL CHOQUE, FRESIA CAROLINA

CÓDIGO ORCID

0000 -0003-3995-3485

ASESOR:

Dr. MOLINA TORRES, JOSÉ GREGORIO

CÓDIGO ORCID

0000-0002-3539-7517

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFERMEDADES Y FACTORES DE RIESGOS OCUPACIONALES

LIMA, PERÚ

2022

**JURADOS:**

- Presidente: Dra Susan Haydee Gonzales Saldaña
- Secretaria: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
- Vocal: Mg. Wherter Fernando Fernandez Rengifo

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi hija Maggie que ha estado conmigo en los momentos mas difíciles, motivándome y ayudándome para alcanzar mis objetivos, demostrándole que con dedicación y esfuerzo todo es posible.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a todas aquellas que estuvieron presentes durante la realización de este proyecto en especial al asesor que con paciencia y sabiduría supieron guiar para la culminación del mismo.

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Indice General .....	iv
Resumen .....	vi
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>8</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema .....	9
1.2.1 Problema general .....	9
1.2.2 Problemas específicos .....	9
1.3. Objetivos de la investigación .....	10
1.3.1 Objetivo general .....	10
1.3.2 Objetivos específicos .....	10
1.4. Justificación de la investigación .....	10
1.4.1 Teórica .....	10
1.4.2 Metodológica .....	11
1.4.3 Práctica .....	11
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	12
1.5.1 Temporal .....	12
1.5.2 Espacial .....	12
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	12
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes .....	13
2.2. Bases teóricas.....	16
2.3. Formulación de hipótesis (si aplica) .....	26
2.3.1 Hipótesis general .....	26
2.3.2 Hipótesis específicas .....	26
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>28</b>
3.1. Método de la investigación .....	28
3.2. Enfoque de la investigación .....	28
3.3. Tipo de investigación .....	28

3.4. Diseño de la investigación .....	28
3.5. Población, muestra y muestreo .....	28
3.6. Variables y operacionalización .....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.7.1 Técnica .....	32
3.7.2 Descripción de instrumentos .....	32
3.7.3 Validación .....	32
3.7.4 Confiabilidad .....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.9. Aspectos éticos .....	34
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>35</b>
4.1. Cronograma de actividades .....	35
4.2. Presupuesto .....	36
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>37</b>
ANEXOS .....	42

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital II Suarez Angamos Lima 2022. En el ámbito de la salud se ha visto afectado a una parte de los profesionales de enfermería de dicha área debido al estrés laboral, este padecimiento al igual que la insatisfacción relacionado al trabajo, donde este se asocia con la carga emocional, las extensas jornadas laborales y la falta de equipos o material que se dispone. Objetivo: Determinar de qué manera el síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Material y métodos: El estudio es de tipo descriptivo, de corte transversal, cuantitativa, observacional, prospectiva, con diseño correlacional por ser un estudio en donde la población es de 50 profesionales de enfermería, con una muestra proporcional de 30 profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital II Suarez Angamos, Para medir el síndrome de Burnout se utilizará el cuestionario de Maslach de validez adecuada y para medir la satisfacción laboral se utilizará el cuestionario de Sonia Palma Carrillo con su respectiva validez. Los instrumentos se dan de manera presencial previo consentimiento informado, luego se realizará un análisis estadístico correlacional.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, estrés, satisfacción laboral.

## **SUMMARY**

The objective of this work was to establish the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in nurses at Hospital II Suarez Angamos Lima 2022. In the health sector, part of the nursing professionals in said area have been affected due to work stress, this condition as well as work-related dissatisfaction, where it is associated with emotional burden, long working hours and lack of equipment or material available. Objective: To determine how Burnout syndrome affects in job satisfaction in the nursing staff of the surgical center. Material and methods: The study is descriptive, cross-sectional, quantitative, observational, prospective, with a correlational design because it is a study whose population is 50 nursing professionals, with a proportional sample of 30 nursing professionals from the surgical center of the Hospital II Suarez Angamos, To measure Burnout syndrome, the Maslach questionnaire of adequate validity will be used and to measure job satisfaction, the Sonia Palma Carrillo questionnaire will be used with its respective validity. The instruments are given in person with prior informed consent, then a correlational statistical analysis will be carried out.

Keywords: Burnout syndrome, stress, job satisfaction.



## EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de burnout es un resultante del estrés crónico relacionado con el trabajo, cuyos síntomas se caracterizan por sentimientos de agotamiento de la energía; aumento del distanciamiento mental del propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo; y reducción de la eficacia profesional. Inicialmente fue una alteración atribuida a profesiones que tenían que ver con el servicio a otras personas, pero posteriormente se aplicó a otro tipo de profesiones. (1)

El mecanismo por el que se produce el fenómeno del burnout es complejo. Este fenómeno se da como un resultado de la unión de diversos factores como: la falta de recursos tanto materiales como humanos, la exigencia exagerada en las labores a desarrollar durante el trabajo, los conflictos personales que pueden surgir entre los miembros del personal que labora y la falta de mecanismos de afrontamiento para el manejo de los conflictos que se generan. El burnout se desarrolla a lo largo de un periodo de tiempo, normalmente de unos meses. (2)

El síndrome de burnout se considera un factor predictivo para el desarrollo de la depresión, el absentismo laboral, la disminución de la capacidad para afrontar el estrés y el deterioro de la capacidad de trabajo, junto con un mayor riesgo de trastornos alimentarios, sobrepeso, obesidad, enfermedades coronarias e infarto de miocardio. A los profesionales sanitarios con burnout también les resulta más difícil motivar a los pacientes que necesitan un compromiso constante y tienen afecciones de larga duración. (3)

A nivel mundial las estadísticas del burnout son variables en diferentes profesiones relacionadas con el manejo de personas, pero se ha encontrado que su prevalencia entre enfermeras

es del 11, 23%. (4) En América latina este síndrome afecta entre el 2% al 76% del personal de salud incluidas las enfermeras. (5) En el Perú se ha encontrado que el burnout afecta también al personal de Enfermería. Así se ha hallado que los niveles de burnout en estos profesionales pueden llegar a afectar al 91% de las enfermeras en algunos establecimientos de salud. (6)

La satisfacción laboral es un constructo teórico y abstracto. Mide en qué medida un trabajador está satisfecho con su trabajo, así como los aspectos individuales o facetas de los puestos de trabajo, y la naturaleza del trabajo o la supervisión. (7) Esta satisfacción es afectada por la presencia o no de condiciones de trabajo óptimas, oportunidad de promoción, nivel de estrés y carga de trabajo, respeto de los colaboradores, relación con los supervisores y recompensas económicas. (8)

Las diversas investigaciones han hallado que el síndrome de burnout afecta de forma negativa la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Estudios a nivel internacional y nacional indican esto. (9,10) Se sabe por estudios a nivel internacional que el burnout afecta la satisfacción laboral en enfermeras relacionadas al ámbito quirúrgico. (11)

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.1.1 Problema general**

¿Cómo el nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital III Suarez Angamos - Lima en el año 2022?

### **1.1.2 Problemas específicos**

A. ¿Cómo la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?

- B. ¿Cómo la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?
- C. ¿Cómo la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- A. Identificar de qué manera la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.
- B. Identificar de qué manera la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.
- C. Identificar de qué manera la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

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

#### **1.4.1 Teórica**

Esta investigación es importante teóricamente. En el Perú existen pocas investigaciones de la relación entre burnout y la satisfacción laboral en el área de enfermería. Los resultados de esta investigación servirán para enriquecer la poca teoría existente sobre este fenómeno en el país.

Mediante el presente trabajo se pretende consolidar la “Teoría de los dos factores” presentado por Frederick Herzberg, en donde menciona que la satisfacción laboral depende de que las personas

están afectadas por dos factores, en donde el factor de motivación, esta relacionado al incremento de la satisfacción de la persona y el factor de higiene incide regularmente en la insatisfacción, por ello cuando estos factores estan ausentes o son incompatibles, producen insatisfacción. Por lo tanto entre los factores de higiene se considera el salario, política de la empresa y su organización, buena relación entre colegas de trabajo, ambiente físico, coordinacion y seguridad en el trabajo. Cabe resaltar que en los factores de motivación se encuentra los logros, reconocimiento, independencia , responsabilidad laboral

#### **1.4.2 Metodológica**

Metodológicamente hablando, este estudio es importante porque es una de las pocas investigaciones en las que se usará el instrumento de Maslach para determinar el efecto del burnout sobre la satisfacción laboral en enfermeras en el Perú. De esa manera los resultados de este estudio podrán servir de base para la aplicación de este cuestionario en estudios parecidos. El instrumento utilizado para ambas variables será la encuesta previa validación en estudios anteriores previo consentimiento del personal de enfermería.

#### **1.4.3 Práctica**

Esta investigación permitirá conocer de qué manera afecta el burnout a la satisfacción laboral en las enfermeras investigadas. Con esos resultados el personal administrativo podrá plantear políticas para aminorar este síndrome en el personal de enfermería y de esta manera mejorar la satisfacción laboral de estas. Así se logrará la mayor eficacia de este personal y la satisfacción de los pacientes atendidos en dicha dependencia.

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

### **1.5.1 Temporal**

El desarrollo del estudio se llevará a cabo durante los meses del periodo de Octubre del 2021 a diciembre del año 2022.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se desarrollará en el centro quirúrgico del Hospital III Suarez Angamos - Lima.

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

El estudio se realizará en el Personal de Enfermería que labora en el área de Centro Quirurgico.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

Friganović, Selič, Ilić y Sedić B.(2019) realizaron un estudio que tiene como objetivo “Hacer un análisis sistemático de la literatura relacionada con el estrés de los enfermeros y la incidencia del síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos, así como determinar la investigación sobre asociaciones entre los mecanismos de afrontamiento y la satisfacción laboral en un lado, y el agotamiento en el otro lado”. Se realizaron búsquedas en bases de datos (Scopus, PubMed) para encontrar estudios y artículos relevantes de los últimos 15 años. Las palabras clave fueron agotamiento, mecanismos de afrontamiento, satisfacción laboral, enfermeras y cuidados intensivos. Dos revisores independientes seleccionaron los estudios. Se hallaron 786 estudios sobre el burnout y su asociación con diferentes variables. Se descubrieron veintinueve artículos de investigación originales. Quedaron preguntas abiertas sobre el agotamiento y las asociaciones entre las variables consideradas. También encontraron que los estudios que utilizaban un enfoque cualitativo eran insuficientes en esta área. Se concluyó que el síndrome de Burnout era un problema grave para los sistemas de salud y afecta a casi todos los perfiles de trabajadores sanitarios. (12)

Mahoney, Lea, Schumann y Jillson (2020) realizaron una investigación con el objetivo de “Establecer los determinantes de la satisfacción en el empleo, el agotamiento de los trabajadores y las intenciones de rotación, se basó en los datos derivados de una encuesta realizada a los miembros de la Asociación Americana de Enfermeras Anestésistas (AANA) en donde las enfermeras anestésistas registradas (CRNA) en activo”. Las relaciones analizadas, mediante modelos de ecuaciones estructurales, determinaron que la satisfacción laboral en relación de las características laborales y factores de personalidad; el cansancio laboral en los trabajadores en relación de sus características del trabajo, los factores de personalidad en función de la satisfacción

laboral y el agotamiento. La satisfacción se relaciona con la característica de autonomía laboral y con el factor de personalidad como la empatía. El agotamiento laboral se asocia contrariamente con las características del trabajo: autonomía y habilidades, y con los factores de personalidad: amabilidad, estabilidad; y se relaciona positivamente con las horas trabajadas por semana. Las intenciones de rotación se asocian negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con el agotamiento. Los resultados indican que los trabajadores deben organizar los puestos en el trabajo de los enfermeros especialistas en medicina respiratoria para que así presenten una mejor variedad de habilidades, por lo que debería dar un mejor resultado satisfactorio en el trabajo, un menor agotamiento y una menor intención de cambiar de trabajo.(13)

Acea-López, Pastor-Bravo, Rubinat-Arnaldo, Bellon, Blanco-Blanco, Gea-Sanchez, Briones-Vozmediano hicieron una investigación con el objetivo de “Determinar los niveles de satisfacción laboral y el síndrome de burnout y los factores relacionados entre las enfermeras de tres regiones españolas” Se hizo un estudio descriptivo transversal multicéntrico. Se recogieron datos sociodemográficos y migratorios y los participantes completaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Inventario de Burnout de Maslach. La muestra incluyó 228 enfermeros (187 mujeres y 41 hombres), con una edad media de  $37,11 \pm 10,87$  años. Se encontró que la satisfacción laboral declarada fue de media a alta. En general, los valores fueron bajos en fatiga emocional y medios en despersonalización y realización personal. En cuanto a la migración, el 21,59% de los participantes ya se había trasladado a otras regiones españolas o a otro país, mientras que el 18,58% tenía la intención de hacerlo. Se concluyó que las enfermeras con contrato temporal mostraron una alta tasa de burnout, y altos niveles de fatiga emocional, despersonalización y falta de realización personal.(14)

Gabriel (2021) realizó un estudio para “Determinar la relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que trabaja en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias (SAMU)”. Se desarrolló un trabajo cuantitativo, correlacional, descriptivo y transversal. Se encuestaron a 70 enfermeras con el cuestionario de Satisfacción Laboral (alfa de Crombach=0,76) y el cuestionario Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Se halló que el 40% de enfermeros tenían insatisfacción o estaban medianamente satisfechos. El 42,9% de enfermeros tenían un nivel alto de agotamiento emocional y el 38,6% manifestó tener un nivel medio por la falta de realización personal. Se concluyó que la gran parte de enfermeros estaban entre satisfechos e insatisfechos. Tenían nivel alto de agotamiento emocional y nivel bajo de despersonalización de Síndrome de Burnout. No había relación entre las variables. (15)

Morales (2017) Realizó un estudio titulado: “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Essalud 2017”. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es de (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, se concluye que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por un 77.65% que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentra satisfecho, esto es preocupante ya que puede ser un indicador de que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas. (16)

Correa (2018) realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del



hospital Santa María del Socorro de Ica – Perú 2017”. El estudio se llevó a cabo con las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro. Se halló que el 75% tenían cansancio emocional, el 100% una despersonalización, el 55% no tenía realización personal. El 85% del personal presentó el Síndrome de Burnout alto. El 95% estaba satisfecho con su nivel laboral. Se halló una correlación positiva y baja entre ambas variables (coeficiente de Pearson 0.017).(17)

## **2.2. Bases teóricas**

### **Síndrome de Burnout**

La Organización Mundial de la Salud (OMS), es un síndrome ocasionado por el estrés crónico relacionado con el trabajo. Sus síntomas incluyen sentimientos de agotamiento o ausencia de la energía para laborar ; incremento del distanciamiento mental del propio trabajo, o sentimientos de negativismo y déficit de la capacidad profesional. Es una alteración que afecta la salud, aunque no es reconocida como una afección de la salud. Se le limita a personas que están en entornos laborales. (1)

Quien primero describió el trastorno fue Freudenberg en 1974. Él observó este fenómeno en personal de atención a drogadictos en una clínica. Posteriormente Maslach describiría el fenómeno como agotamiento emocional, despersonalización (trato a los clientes, estudiantes, clientes o colegas de manera distante y/o cínica) y reducción de los sentimientos de realización personal relacionados con el trabajo. En 1981, Maslach y Jackson publicaron un instrumento para evaluar el burnout, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Este es el primer instrumento de su tipo y el más usado en el área. Su ámbito de aplicación fue en forma original profesionales relacionados con servicios a personas (profesores, trabajadores sociales). Luego fue usado para profesionales de la salud. Actualmente el MBI se utiliza para evaluar el burnout en una variedad más amplia de profesiones. (18)

El burnout en algunos países como en Holanda o Suecia es tratada como alteración y se diagnostica y da tratamiento. En el CIE 11 (clasificación internacional de enfermedades 11) ya se reconoce al burnout como un problema de salud asignándosele el código QD85. En este se indica que esta alteración "... es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido organizado con éxito y se caracteriza por tres dimensiones:

- 1) Sensación de agotamiento laboral.
- 2) Aumento del distanciamiento mental del trabajo, o sentimientos de negatividad o cinismo relacionados con el trabajo.
- 3) Disminución de la capacidad profesional. El agotamiento se refiere exclusivamente a los fenómenos del contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otros ámbitos de la vida". (19)

El burnout ha sido medido de otras formas por otros autores: (20)

- El Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM).
- El Inventario de Burnout de Oldenburg.
- El Inventario de Burnout de Copenhague,
- El Inventario de Burnout de Hamburgo
- La Medida de Burnout de Malach-Pines
- La Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES).
- El Índice de Bienestar.

Los datos sugieren que la etiología del burnout es multifactorial, y que los factores de personalidad desempeñan un papel importante, que se ha pasado por alto durante mucho tiempo. También se ha descubierto que los factores cognitivos disposicionales implicados en la depresión

están implicados en el burnout. Una de las causas del burnout son los factores de estrés a los que la persona es incapaz de hacer frente plenamente. (21)

Se cree que el agotamiento se produce cuando hay un desajuste entre la naturaleza del trabajo y el trabajo que la persona está haciendo realmente. (21)

Algunas investigaciones indican que el burnout se asocia a un menor rendimiento laboral, a enfermedades coronarias, y a problemas de salud mental. Algunos ejemplos de síntomas emocionales del burnout laboral son la falta de interés en el trabajo que se realiza, la disminución del nivel de rendimiento laboral, los sentimientos de impotencia y los problemas para dormir. En cuanto a los problemas de salud mental, las investigaciones sobre dentistas y médicos sugieren que lo que se entiende por burnout es un síndrome depresivo. Por lo tanto, la reducción del rendimiento laboral y el riesgo cardiovascular podrían estar relacionados con el burnout debido a su vinculación con la depresión. Los signos conductuales del agotamiento laboral se manifiestan a través del cinismo en las relaciones laborales con los compañeros de trabajo, los clientes y la propia organización. (20)

### **Dimensiones:**

- **Burnout-Maslach:** Difundió explícitamente la palabra Burnout, en el Congreso Anual de Psicología, aclarando que a menudo las personas que brindan servicios en salud se pudo indentificar que los empleados terminaban agotados después de mucho tiempo de dedicación y trabajo. (31)

- **Fatiga emocional:** Se define cuando los empleados ya no pueden dar más de sí mismos y se manifiesta mediante un desgaste de energía o de reservas emocionales. Por lo tanto las personas están estresados, demuestran su molestia con mucha frecuencia por la saturación de trabajo que realizan y la incapacidad de satisfacción en la asignacion de su trabajo. (32)

- **Despersonalización:** Es la relación interpersonal que adolece de afecto humano. Comúnmente es persistente la insensibilidad. Benavides refiere que mientras esta etapa, el empleador establece actos en defensa, en donde manifiesta su malestar hacia los pacientes, por lo tanto opta por un instinto de sentirse frustrado, que lo llevara a un deterioro emocional. (32)

- **Escasa realización personal:** Se define como la capacidad que tiene los profesionales de la salud a calificarse de manera negativa, por lo cual afecta en la realización de su trabajo y la atención que se brinda a los pacientes. Aquellos trabajadores suelen sentirse disgustados, desalentados y descontentos con sus resultados. (32)

### **COMO TRATAR EL SÍNDROME DE BURNOUT**

El síndrome de Burnout se considera mediante los indicios que presente el paciente, el tratamiento se tomara en cuenta de acuerdo al estado de cada persona. El procedimiento inmediato ayuda al progreso favorable del trastorno, por lo tanto es importante que el paciente acepte que necesita ayuda para que así la evolución sean exitosas. Luego del primer paso, los pacientes tienen que manejar las impulsos emocionales y laborales que soportan y impedir las causas que le produce estrés.

Por ello se recomienda tener tiempo y un lugar determinado para aquellas cosas que hacen que disfrutemos y despejemos la mente, como los pasatiempos, paseos o practicar algún deporte que sea de nuestro agrado. Fomentar la amistad con amigos y familiares, mantener las amistades sociales, así como también aceptar el apoyo de ellos, porque motiva a fortalecer la autoestima. (29)

### **SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD**

Es común en el personal de salud ya que la burocracia en los centros hospitalarios los conlleva a tener una mínima condición de innovación, por ello tienen una baja flexibilidad laboral, de esta manera es complicado y tedioso determinar medidas para mejorar la productividad laboral. Por

ello los principales problemas de este síndrome en el personal de salud es poder manejar una cantidad regular de pacientes en el horario de trabajo. Usualmente en la gran mayoría de estos pacientes están irritables o estresados, por aquellas causas que evitan al orden sanitario, Como por ejemplos: un tiempo largo de espera, tratar con gente enojada e irritables, en donde en ocasiones contagian al resto de los pacientes en espera y al propio personal de salud. (30)

### **CONSECUENCIAS DEL BURNOUT**

Las consecuencias del síndrome se pueden determinar como:

- 1) Pérdida de la proactividad: La persona se manifiesta de manera sumisa, inactiva en cuanto al cumplimiento de sus funciones en el trabajo, incluso puede llegar a la falta o ausencia de su jornada laboral.
- 2) Consumo de estimulantes: Exceso de sustancias y muchos hábitos que ocasionan daño a la salud. (33)

### **SÍNTOMAS Y SIGNOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

El Síndrome de Burnout está conformado por un conjunto de síntomas que se caracterizan de una enfermedad, en cuanto se manifieste una sola señal de que algo está pasando. Este síndrome se manifiesta frecuentemente en aquellos puestos de trabajo en donde se relacionan con terceros, como: maestros de aula, personal de salud o personas que laboran con vidas humanas. Los síntomas son similares en relación al estrés laboral: (34)

- Cambios en el estado de ánimo
- Desmotivación
- Agotamiento mental
- Sensibilidad a la crítica
- Deficit de energía y menor rendimiento

- Afecciones del sistema locomotor
- Dolor y rigidez muscular
- Problemas gastrointestinales
- Problemas cardiovasculares
- Alteraciones en la piel
- Dolores de cabeza
- Obesidad

### **Satisfacción Laboral**

Se considera como una medición de la satisfacción de los empleados con su trabajo, ya sea que les agrade el trabajo o los aspectos individuales o las facetas de los trabajos, como la naturaleza del trabajo o la supervisión. (22)

Existen diferentes teorías sobre este tema: (10)

- **Teoría del afecto.** La idea fundamental es que la satisfacción está fijada por una diferencia entre lo que uno quiere y lo que uno tiene en el trabajo. Indica que las personas varían en su disposición a estar conforme con sus trabajos, por ello, la satisfacción laboral es en cierta medida un rasgo individual.
- **Teoría de la equidad.** Se define en como una persona ve la justicia en cuanto a las relaciones sociales, como con un trabajador.
- **Teoría de la discrepancia.** La definición nos explica la fuente de la ansiedad y el agotamiento. Un individuo que no ha concluido con su responsabilidad se siente ansioso y arrepentido por no haber realizado sus funciones con éxito.

- **Teoría de los dos factores (teoría del motivador-higiene).** Define que la satisfacción y la insatisfacción son determinadas por aquellos factores: factores de motivación e higiene, respectivamente. La motivación de un trabajador está enlazado con la satisfacción laboral de un jefe superior. La motivación puede notarse como una fuerza interna que anima a las personas a conseguir metas personales y de desarrollo.

### **LA SATISFACCIÓN LABORAL ES AFECTADA POR:(23)**

- La comunicación. Se manifiesta otorgando a los trabajadores sean explícitos, colaboren o se enfrenten cuando sea necesario.
- La cultura. Determina valores y posición sobre temas que van desde los objetivos de la organización hasta los niveles adecuados de interacción entre los trabajadores.
- Seguridad. Surge al saber que se trabaja para una empresa viable con objetivos a largo plazo, insinuando sentimientos de pertenencia a esa empresa.
- Liderazgo. Vinculado al aumento de la motivación de los empleados, el liderazgo, o la influencia en un grupo hacia la consecución de una visión o conjunto de objetivos.
- Oportunidades. Los empleados pueden sentirse más satisfechos con su trabajo cuando surgen oportunidades más desafiantes.
- Desarrollo de la carrera profesional. Los empleados pueden sentirse más satisfechos con su trabajo cuando saben que existe un plan individualizado para ellos.
- Condiciones de trabajo. La satisfacción laboral puede aumentar si el lugar de trabajo es un entorno cooperativo.

- Personalidad de los empleados. La satisfacción laboral puede estar determinada por el grado de proactividad del empleado en el trabajo.
- Remuneración y beneficios. La paga y los beneficios, al menos según cómo los empleados se ven a sí mismos en sus funciones, han ocupado un lugar destacado en las listas de factores de satisfacción laboral.
- Recompensas y reconocimiento. La satisfacción laboral de los empleados implica que las políticas de promoción sean inequívocas y estén en consonancia con sus expectativas.

**Los beneficios de la satisfacción laboral son:(24)**

- Un aumento de los beneficios. Mantener a los empleados contentos puede suponer un aumento de los ingresos, una reducción de los costes y un resultado final más saludable.
- Aumento de la producción. Los empleados que están más contentos con su trabajo, ya sea que estén satisfechos con la cultura organizacional, las recompensas que reciben o el reconocimiento que reciben, pueden crear más y hacerlo más efectivamente, independientemente de sus títulos de trabajo o salarios.
- Reducción de la rotación. Es menos probable que los empleados se vayan si están contentos en su trabajo. También ayuda a la contratación de empleados de mayor calidad, ya que los nuevos contratados consideran la retención del personal como una ventaja.
- Confianza. Los empleados están más satisfechos cuando creen que tienen una vía de progreso. En consecuencia, las personas tienden a apoyar la misión y los objetivos de la organización porque creen que ésta se preocupa por sus intereses. Los empleados pueden



informar a sus amigos o familiares sobre el buen carácter de la organización, lo que ayuda a difundir la buena voluntad de la organización.

## **DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

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

**-Condiciones de trabajo :** Se definen por ser aspectos fundamentales, los cuales van a garantizar la seguridad, la salud y el bienestar del profesional de la salud, estos van a permitir un buen desempeño laboral, dentro de estas condiciones encontramos a los seguros de salud y los beneficios laborales, los cuales van permitir la comodidad del trabajador y su satisfacción con su trabajo. Las condiciones laborales también tienen que ver con la calidad del ambiente y la infraestructura de la institución para obtener un resultado satisfactorio laboral, por otro lado, también dentro de ello está incluido el confort general y el cuidado de la salud de los empleados (38).

**-Beneficios económicos:** Se definen como los reconocimientos remunerativos que reciben los empleados producto a su esfuerzo y por su derecho como trabajador, estos beneficios económicos, son considerados estrategias de motivación e incentivo para los profesionales que laboran en dicha institución para potenciar su rendimiento y obtener un mejor resultado.

**-Los beneficios remunerados:** Representan un pago extra o bonificaciones dirigidas al personal como símbolo de gratitud y gratificación por su desempeño, lo cual ayudara a alimentar la satisfacción del profesional y el sentimiento de comodidad y agrado por su trabajo (39).

**-Reconocimiento personal y/o Social :** Se define como una muestra de gratitud y de felicitación al empleado por su esfuerzo depositado en el beneficio de la institución, frente a ello se puede decir que este es considerado una estrategia que permite aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores y a su vez potenciando su competencia profesional. El reconocimiento personal busca reconocer el valor del trabajo de los empleados por medio de bonos económicos o cumplidos como símbolo de premiación por su calidad de trabajo, esta herramienta tiene la función de fomentar el buen rendimiento y la eficacia en el entorno laboral (40).

**- Significación de la Tarea :** Se define como la actividad que realiza el empleado, dentro de ella va a estar presente la eficacia y la excelencia para un buen desempeño laboral, por otro lado, la significación de la tarea se relaciona directamente con la satisfacción que siente el trabajador y el nivel de motivación para desempeñarse eficazmente. La motivación es un factor clave y fundamental para la realización de las actividades laborales, porque este permitirá un buen rendimiento y un resultado satisfactorio (41).

## **TEORÍA DE MASLOW EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

La teoría de Maslow presenta un conjunto de cinco necesidades innatas, que van hacia arriba desde lo básico “Deficiencia” o “necesidades (fisiológicas de seguridad, amor y pertenencia y estima) a necesidades de autorrealización.

Aunque no necesariamente en ese orden, por lo tanto, estas etapas suelen seguir una progresión jerárquica de prepotencia en la que surgen necesidades superiores una vez que están satisfechos. En general, “las necesidades más altas no incluso aparecen en la conciencia hasta necesidades inferiores y prepotentes están satisfechos. (28)

## **TEORIA DE ENFERMERIA DE JEAN WATSON**

Jean Watson y su teoría ciencia de la asistencia y la inteligencia emocional tiene relación significativa con las variables principales del presente estudio, Watson enfatiza que la inteligencia emocional es un factor esencial en la persona para estar en completa armonía con su mente, cuerpo y alma. La satisfacción laboral está relacionada con el equilibrio emocional y físico del trabajador el cual le brinda bienestar, donde el síndrome de burnout es un elemento que afecta su salud y su rendimiento laboral. La base teórica de Watson es un aspecto importante porque fundamenta el bienestar general del personal de enfermería hacia el paciente y este obtendrá un cuidado y atención óptimo. (35)

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: “El síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.

Ho: “El síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi: “La dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.

Ho: “La dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.

Hi: La dimensión de realización personal del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Ho: La dimensión de realización personal del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Hi: La dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Ho: La dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Método hipotético deductivo. Procedimiento para la construcción de una teoría científica que dé cuenta de los resultados obtenidos mediante la observación directa y la experimentación y que, a través de la inferencia, prediga otros efectos que luego puedan ser verificados o refutados por la evidencia empírica derivada de otros experimentos.(25)

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

Cuantitativo. La investigación cuantitativa es el proceso de recogida y análisis de datos numéricos. Puede utilizarse para encontrar patrones y promedios, hacer predicciones, probar relaciones causales y generalizar los resultados a poblaciones más amplias.(26)

#### **3.3. Tipo de investigación**

Aplicada. La investigación aplicada se relaciona al estudio y la investigación científica que busca resolver problemas prácticos. Este tipo de investigación desempeña un papel importante en la resolución de problemas cotidianos que a menudo tienen un impacto en la vida, el trabajo, la salud y el bienestar general.(25)

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

Diseño no Experimental de corte transversal y nivel correlacional pretende encontrar relaciones desconocidas entre variables, ya que esto puede apuntar a comportamientos o sucesos similares en otras variables. (27)

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

Población:

Para el presente estudio se incluye a todo el personal de enfermería de Centro Quirúrgico: 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital III Suarez Angamos - Lima.

**Muestra:**

Se tomará una muestra de 30 enfermeras.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que deseen participar voluntariamente en la investigación
- Enfermeras que laboran en el área de centro quirúrgico.
- Enfermeras que tengan 3 años de antigüedad en el área .

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que no deseen participar voluntariamente en la investigación
- Enfermeras que no laboran en el área de centro quirúrgico.
- Enfermeras que no tengan 3 años de antigüedad en el área .

**Muestreo:** El muestreo será por conveniencia (no probabilístico).

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Síndrome de Burnout</b>	El Síndrome de Burnout está conformado por un conjunto de síntomas que se caracterizan de una enfermedad, en cuanto se manifieste una sola señal de que algo sucede o va a suceder. Este síndrome se manifiesta con mayor frecuencia en determinados puestos de trabajo relacionados con atención a vidas humanas.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ -Cansancio emocional.</li> <li>▪ Agotamiento físico.</li> <li>▪ Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo</li> </ul>	Ordinal	Alto
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato impersonal hacia los pacientes.</li> <li>▪ Falta de preocupación de los problemas de los compañeros.</li> <li>▪ Respuesta negativa hacia uno mismo</li> </ul>		Medio
		Realización personal en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autoconcepto negativo.</li> <li>▪ Respuesta negativa al trabajo.</li> <li>▪ Sentimientos de escasa competencia profesional.</li> </ul>		Bajo

<b>Satisfacción Laboral</b>	Es una medida de la satisfacción de los trabajadores con su trabajo, ya sea que les guste el trabajo o los aspectos individuales o las facetas de los trabajos, como la naturaleza del trabajo o la supervisión.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad profesional</li> <li>▪ Realización personal</li> </ul>	Ordinal	Alto
		Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valor de la tarea</li> <li>▪ Significado e importancia de la tarea</li> </ul>		
		Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación con el jefe inmediato</li> <li>▪ Apoyo del jefe inmediato</li> <li>▪ Valoración del trabajo por el jefe Inmediato</li> </ul>		
		Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ambiente adecuado</li> <li>▪ Ambiente Agradable</li> <li>▪ Solidaridad con mis Compañeros.</li> </ul>		
		Condiciones físicas ambientales y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribución física del ambiente.</li> <li>▪ Ambiente confortable.</li> <li>▪ Comodidad en el Trabajo</li> </ul>		
		Beneficios laborales y remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneración económica</li> <li>▪ Expectativas económicas</li> </ul>		Bajo
		Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimientos.</li> <li>▪ Horas de trabajo.</li> <li>▪ Horario de trabajo</li> </ul>		



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

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica a utilizar es la encuesta, en donde se orienta de manera general a la recopilación de datos de las experiencias de la muestra mediante opiniones con el fin de tener información y conocer las actitudes de un determinado escenario.

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

Variable 1: Instrumento sobre Síndrome de Bournout

Para medir la variable Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems dividido en 3 dimensiones: de agotamiento emocional (9), despersonalización (5) y realización personal (8). El instrumento es anónimo y consta de: presentación, instrucciones, datos generales; seguidos de la información específica acerca del Síndrome de Burnout. Los enunciados correspondientes a cada escala están dados por: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11,12 y19 Despersonalización: 8, 17 y 18 Falta de realización personal: 4, 6, 9, 13,14, 15, 16 y 20.

Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas 44 puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno:

#### **Baremo:**

**1. Subescala de agotamiento emocional.** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

**2. Subescala de despersonalización.** Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

**3. Subescala de realización personal.** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = nunca 1 = pocas veces al año o menos 2 = una vez al mes o menos 3 = unas pocas veces al mes o menos 4 = una vez a la semana 5 = pocas veces a la semana 6 = todos los días se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Variable 2: Instrumento sobre Satisfacción Laboral

Para medir la variable 2, Sonia Palma Carrillo que consta de 36 ítems divididos en las dimensiones de: desarrollo personal (6), desempeño de tareas (6), relación con la autoridad (6), relaciones sociales (4), condiciones físicas ambientales y/o materiales (5), beneficios laborales y remunerativos (4), y políticas administrativas (5)

### **Baremo:**

Satisfacción baja: 36 a 84.

Satisfacción media: 84 a 132

Satisfacción alta: 132 a 180

### **3.7.3 Validación**

La escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2004) de Sonia Palma Carrillo, fue estandarizada en Perú- Lima por Sonia Palma Carrillo y validado por el asesor de trabajo de investigación y magísteres en gestión de los servicios de salud, obteniendo del estudio de investigación de Farfán (2018), por lo tanto dicho estudio se realizó mediante una prueba piloto, para determinar la confiabilidad del instrumento que mide el Síndrome de Burnout; en la que 18 personal de salud

del Hospital II- Tarapoto, mediante el método de consistencia interna representado en el Alfa de Crombach dando como resultado con 0.718 en donde nos indica una consistencia promedia moderada del instrumento, por lo tanto es un instrumento confiable.

La validez del cuestionario de Satisfacción laboral fue realizada por Alfaro y colaboradores (36) en el Perú, durante el año 2012, teniendo en cuenta la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y el test de Barlett obteniendo así un puntaje mayor a 0,5.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento fue realizada en el año 2020 por García (37), en donde se determinó este coeficiente mediante la prueba Alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de 0,99. Ambos estudios son evidencia tanto de la validez como la confiabilidad del inventario MBI que será utilizado en la actual investigación.

La confiabilidad de la escala de Satisfacción laboral fue realizada por Alfaro y colaboradores (36), en el Perú, durante el año 2012, alcanzando un resultado de Alfa de Cronbach de 0.84. Lo cual representa un resultado fiable para el uso de dicho estudio.

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

La aplicación del instrumento se realizará en el cambio de guardia y entrega de reporte con un promedio de 5 enfermeras por día en un tiempo aproximado de 20 minutos. Luego de la recolección de datos mediante la aplicación de los instrumentos, se elaborará una base de datos utilizando el Microsoft Excel para así luego transferirse al software estadístico SPSS a propósito de la codificación de las variables. Luego se realizará un análisis descriptivo de las variables a través del computo de los estadísticos descriptivos. Tras ello se tabularán los datos exponiendo las frecuencias y niveles diseñando gráfico de ser necesario. Finalmente, se realizará un análisis

inferencial, utilizando la prueba correspondiente tomando en cuenta si existe normalidad en la distribución de los datos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se contará con la autorización institucional firmada por las autoridades correspondientes del lugar de estudio antes de realizar la investigación y consentimiento informado.

Se considera los criterios de: Autonomía se basa en respetar la viabilidad de las enfermeras, así como sus derechos. El consentimiento informado autorizado se refiere a la autorización por parte del estudiado para realizar la investigación, se debe dar a conocer el objetivo de estudio y respetar la autonomía de la persona. Justicia en el presente trabajo se respetará el acuerdo con la persona que se va entrevistar esto requiere de una participación justa y equitativa de los beneficios y riesgos de la participación en un estudio de investigación que se va realizar. Beneficencia: esta investigación tiene la garantía que cada participante no sufra daños durante la aplicación del instrumento, asegurando que su información no será utilizada contra ellos. No maleficencia: la investigación realizada no busca hacer daño por el contrario ayudar como marco de referencia a otras investigaciones

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021- 2022					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1.- Elaboración del Plan	X					
2.- Revisión bibliográfica y elaboración del proyecto.	X					
3.- Revisión del proyecto y presentación ante autoridades.	X					
4.- Revisión de instrumentos	X					
5.- Reproducción de los instrumentos		X				
6.- Preparación del material de trabajo		X				
7.- Recolección de datos (trabajo de campo)			X			
8.- Control de calidad y tabulación de datos			X			
9.- Codificación y preparación de datos para analisis				X		
10.- Analisis e interpretación				X		
11.- Redacción informe final					X	
12.- Impresión del informe final						X

## 4.2. Presupuesto

<b>Recursos Humanos</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Total</b>
Apoyo estadístico	S/. 600
Subtotal	S/. 600
<b>Recursos Materiales</b>	
<b>Materiales</b>	<b>Total</b>
Materiales de Impresión	S/. 300
Copias	S/. 100
Bibliografía	S/. 200
Otros	S/.500
<b>Sub Total</b>	<b>S/. 1100</b>
<b>Total</b>	<b>S/. 1700</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lacy BE, Chan JL. Physician Burnout: The Hidden Health Care Crisis. *Clin Gastroenterol Hepatol Off Clin Pract J Am Gastroenterol Assoc.* marzo de 2018;16(3):311-7.
2. Roy I. [Burnout syndrome: definition, typology and management]. *Soins Psychiatr.* octubre de 2018;39(318):12-9.
3. Mauranges A. [Symptoms and characteristics of burnout]. *Soins Rev Ref Infirm.* noviembre de 2018;63(830):28-32.
4. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *J Psychiatr Res.* abril de 2020;123:9-20.
5. Loya-Murguía K, Valdez-Ramírez J. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *JONNPR.* 2018;3(1).
6. Vilchez Fernandez K. Síndrome de burnout en el personal enfermería del hospital referencial Ferreñafe–2018. 2018.
7. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud.* junio de 2019;94:21-31.
8. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs.* julio de 2020;76(7):1498-508.
9. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health.* 12 de enero de 2015;12(1):652-66.

10. Friganović A, Selič P, Ilić B, Sedić B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatr Danub.* marzo de 2019;31(Suppl 1):21-31.
11. Dissatisfaction. *Int J Environ Res Public Health.* 29 de noviembre de 2019;16(23):E4801.
12. Friganović A, Selič P, Ilić B, Sedić B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatr Danub.* marzo de 2019;31(Suppl 1):21-31.
13. Mahoney CB, Lea J, Schumann PL, Jillson IA. Turnover, Burnout, and Job Satisfaction of Certified Registered Nurse Anesthetists in the United States: Role of Job Characteristics and Personality. *AANA J.* enero de 2020;88(1):39-48.
14. Acea-López L, Pastor-Bravo MDM, Rubinat-Arnaldo E, Bellon F, Blanco-Blanco J, Gea-Sanchez M, et al. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *J Nurs Manag.* octubre de 2021;29(7):2208-15.
15. Gabriel Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Rev Enfermeria Hered.* 9 de junio de 2021;12:26-32.
16. Carlos Cajo ME. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque. *Rev Cient Epistem.* 4 de julio de 2020;4(1):27-38.
17. Correa Levano JD. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Santa María del Socorro de Ica – Perú 2017 [Internet] [Tesis]. [Ica]: Universidad Autónoma de Ica; 2018 [citado 10 de junio de 2022]. Disponible en: <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/309>



18. West CP, Dyrbye LN, Shanafelt TD. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *J Intern Med.* junio de 2018;283(6):516-29.
19. Rotenstein LS, Torre M, Ramos MA, Rosales RC, Guille C, Sen S, et al. Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA.* 18 de septiembre de 2018;320(11):1131-50.
20. Yates SW. Physician Stress and Burnout. *Am J Med.* febrero de 2020;133(2):160-4.
21. Bridgeman PJ, Bridgeman MB, Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health-Syst Pharm AJHP Off J Am Soc Health-Syst Pharm.* 1 de febrero de 2018;75(3):147-52.
22. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health.* 6 de febrero de 2021;18(4):1552.
23. Judge TA, Zhang S (Carrie), Glerum DR. Job Satisfaction. En: *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs.* Routledge; 2020.
24. Loan L. The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Manag Sci Lett.* 2020;10(14):3307-12.
25. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P, García Espejo MI, Limón Cano S. *Fundamentos de metodología de la investigación.* Madrid: McGraw-Hill; 2016.
26. Vara Horna AA. *7 pasos para elaborar una tesis cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades.* 2015.
27. Dancey CP, Reidy J. *Statistics without maths for psychology.* Seventh Edition. New York: Pearson; 2017.
28. Perez J. *Trata al estrés con PNL.* 1st ed. Madrid: Editoria Universitaria Raon Areces; 2018.

29. Omeda. Síndrome de burnout. [Online].; 2016. Citado 20 agosto 2017. Disponible en: [http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome\\_burnouttratamiento-1528-6.html](http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnouttratamiento-1528-6.html).
30. Estres laboral.info. Síndrome de burnout. [Online]; 2017 Citado 20 agosto 2017. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>.
31. Burnout: Síndrome de Quemarse en el trabajo (SQT). Acta Colombiana de Psicología. 2007; 10(2): p. 117-125
32. Castillo F. y Cols. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas, de la clínica internacional sede san Borja [Posgrado] Lima, Perú: Universidad Norbert Winner Facultad de ciencias de la salud; 2016
33. Maslach, C. & Jackson, S. E. Maslach Burnout Inventory Manual. 2ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986
34. Rotenstein L. S., Torre M., Ramos M. A., Rosales RC, Guille C., Sen S., et al. Prevalencia de agotamiento entre los médicos: una revisión sistemática. Jama 2018; 320 (11): 1131-1150. Doi: <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>.
35. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Revista Cubana de enfermería [revista en Internet] 2015 [acceso 13 de diciembre de 2021];31(3):111.Disponible:<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/686/131>
36. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [tesis doctoral]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012. [Internet]. Disponible en: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/alfaro\\_leyton\\_meza\\_saenz\\_satisfaccion\\_laboral.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/alfaro_leyton_meza_saenz_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1&isallowed=y)

37. Garcia C. Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una Clínica Privada, Lima 2020 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3935/T061\\_43224903\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3935/T061_43224903_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. McGilton K, Stewart S, Bethell J, Chu C, Mateos J, Pastells R, et al. Factors Influencing Nurse Assistants' Job Satisfaction in Nursing Homes in Canada and Spain: A Comparison of Two Cross-Sectional Observational Studies. *J Appl Gerontol*. [revista en Internet] 2020 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2020: 733464820980567. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33353479/>
39. Ray T, Pana R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int J Environ Res Public Health*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 18(6): 3254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33801122/>
40. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 7(4): e06857. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8085703/>
41. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs*. [revista en Internet] 2021 [acceso 13 de diciembre de 2021]; 2021: 1-2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34151505/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño Metodológico
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo el nivel de síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital III Suarez Angamos - Lima en el año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera el síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar de qué manera la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Identificar de qué manera la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout incide en la satisfacción</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: “El síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.</p> <p>Ho: “El síndrome de Burnout no incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: “La dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico”.</p> <p>Ho: “La dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout no incide en la satisfacción laboral en el personal de</p>	<p><b>Síndrome de Bornout</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Agotamiento personal, despersonalización, realización personal en el trabajo</p> <p><b>Satisfacción Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Desarrollo Personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, relaciones sociales, condiciones físicas, ambientales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Método y diseño de investigación</b></p> <p>Hipotético-deductivo, No experimental, correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Conformado por 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital II Suarez Angamos de Lima</p>

<p>enfermería del centro quirúrgico?</p> <p>¿Cómo la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico?</p>	<p>laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Identificar de qué manera la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>enfermería del centro quirúrgico”.</p> <p>Hi: La dimensión de realización personal del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Ho: La dimensión de realización personal del síndrome de Burnout no incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Hi: La dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p> <p>Ho: La dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout no incide en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico.</p>		
--	--	---	--	--

--	--	--	--	--

**Anexo 2 : Instrumentos**

**Cuestionario de Síndrome de Burnout**

Estimado (a) enfermero (a), buenos días, soy la Lic. En Enfermería Fresia Carolina Carbajal Choque, de la UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, en este presente cuestionario está dirigido a todo el personal de salud. Espero que su respuesta sea sincera y veras por tratarse de un estudio de investigación.

**DATOS PERSONALES Y LABORALES**

✓ ¿Qué edad tienes?..... (Años)

✓ ¿Qué tiempo lleva laborando en el servicio de Centro Quirúrgico?

De 6 meses a más..... Entre 1 y 5 años.....Más de 5 años....

✓ Sexo:

Masculino ( )

Femenino ( )

**MASLACH BURNOUT INVENTORY**

Nº	ITEM	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Alg un as veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de mi turno de trabajo me siento vacío.							
3	Me encuentro fatigado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con los pacientes en Centro Quirúrgico todos los días me cansa.							
7	Me enfrento muy bien a los problemas que se presentan en mis pacientes.							



8	Siento que mi trabajo me esta desgastando.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Siento que me hago más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que ocurra a mis pacientes.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera agradable a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar íntimamente con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

### **CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Estimado (a) enfermero (a), buenos días, soy la Lic. En Enfermería Fresia Carolina Carbajal Choque, de la de la UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, en este presente cuestionario está dirigido a los enfermeros que laboran en el

servicio de Centro Quirurgico del Hospital de Lima. Espero que su respuesta sea sincera y veras por tratarse de un estudio de investigación.

### DATOS PERSONALES Y LABORALES

✓ ¿Qué edad tienes? .....(Años)

✓ ¿Qué tiempo lleva laborando en el servicio de Centro Quirurgico?

Entre 1 y 5 años.....Más de 5 años....

✓ Sexo:

Masculino ( )

Femenino ( )

### ESCALA DE SATISFACCION LABORAL DE SONIA PALMA CARRILLO

#### SL – SPC

Nº	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de mi trabajo facilita la realización de mis actividades laborales.					
2	La remuneración económica de mi trabajo es muy baja 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 es justo para mi capacidad profesional.					
5	Las funciones que realizo son tan valiosas como cualquier otra.					
6	Mi jefe inmediato es comprensivo.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo maltrato de parte de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite Desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es buena la disposición de mis jefes inmediatos					

	cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable(ventilación, iluminación, etc.)					
14	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19	Las funciones que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe inmediato beneficia la calidad del trabajo.					

21	El ambiente laboral me ofrece una comodidad 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 inmediatos es cordial.					
28	El ambiente donde laboro es incómodo.					

29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
33	No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe inmediato valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El presente consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participaren este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. En Enfermería Fresia Carolina Carbajal Choque investigadora principal, ([caro95\\_123@hotmail.com](mailto:caro95_123@hotmail.com)) / cel. 997065822.

**Título del proyecto:** Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital III Suarez Angamos Lima 2022.

**Propósito del estudio:** Determinar si el Síndrome de Burnout incide en la Satisfacción Laboral.

**Beneficios por participar:** Puede llevar a cabo conocer los resultados de la investigación por los medios más convenientes (de forma personal o grupal) que le podría ser de profusa utilidad en su acción profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a los que tiene derecho.

### Participación voluntaria:

Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar voluntariamente en el estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos del participante

\_\_\_\_\_  
DNI

\_\_\_\_\_  
firma

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos de la investigadora

\_\_\_\_\_  
DNI

\_\_\_\_\_  
firma

## **ANEXO 4 : CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

### **CONFIABILIDAD DE SINDROME DE BORNOUT**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.99	22

### **CONFIABILIDAD SATISFACCION LABORAL**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.84	36