



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de
enfermería de la unidad de centro quirúrgico de un Hospital
Público, Lima 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Quispe Chumpe, Liliana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8265-0315>

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

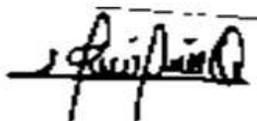
2023

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

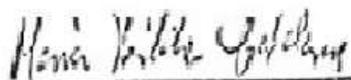
Yo, Quispe Chumpe, Liliana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro quirúrgico de un Hospital Público, Lima 2022”, Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:258252627, 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(a)
 Quispe Chumpe, Liliana
 DNI N° 41917817



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 18 de Diciembre de 2022

DEDICATORIA:

A Beatriz Chumpe y Bellamy (mi madre e hija), son las personas más importantes en mi vida, gracias a su apoyo incondicional que logre mis metas. Con mucho cariño por que ellas me dan la felicidad.

A todos mis familiares que siempre me apoyaron de una u otra manera.

AGRADECIMIENTO:

A Jehová nuestro Dios que es quien hace posible todo lo que necesitamos y nos acompaña y brinda salud para continuar.

A la Universidad Privada Norbert Wiener ya que es mi alma mater y formarme profesionalmente encaminada para brindar una atención de calidad.

A mi asesora Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández, quien me brindo una adecuada orientación para lograr elaborar mi proyecto de investigación siendo esta una etapa más de mi desarrollo profesional.

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado
Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
Vocal : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

ÍNDICE

1.	¡Error! Marcador no definido.10	
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	13
1.1.1.	Problema general	13
1.1.2.	Problemas específicos	13
1.3.	1414	
1.3.1.	Objetivo general	13
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	1514	
1.4.1.	Teórica	14
1.4.2.	Metodológica	15
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	16	
1.5.1.	Temporal	15
1.5.2.	Espacial	15
1.5.3.	población o unidad de análisis	16
2.	1716	
2.1.	Antecedentes	16
2.2.	Base Teórica	19
2.3.	Formulación de hipótesis	31
2.3.1	Hipotesis general	31
2.3.2	Hipotesis específica	31
3.	32	
3.1.	Método de la investigación	32
3.2.	Enfoque de la investigación	32
3.3.	Tipo de investigación	32
3.4.	Diseño de la investigación	33
3.5.	Población, muestra y muestreo	33
3.6.	Variables y operacionalización	35
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36

3.7.1.	Técnica	36
3.7.2.	Descripción de instrumentos	36
3.7.3.	Validación	36
3.7.4.	Confiabilidad	37
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	37
3.9.	Aspectos éticos	38
4.	¡Error! Marcador no definido.	
4.1.	Cronograma de actividades	38
4.2.	Presupuesto	40
5.	41	
	Anexo 1: Matriz de consistencia	50
	Anexo 2: Validz del instrumento	51
	Anexo 3: instrumento	52
	Anexo 4: formato de consentimiento informado	56
	Anexo 5: informe del acesor de turniti	57

Resumen

Objetivo: Determinar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022. Material y método: Esta investigación será realizada con el método hipotético deductivo, ya que este método trata de establecer la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas. Será correlacional ya que se medirá el nivel de relación de ambas variables, con enfoque cuantitativo, prospectiva y aplicada por consiguiente utilizará la recolección de datos para su respectivo análisis ya que recopilará datos mediante encuesta, de diseño no experimental puesto que no se manipulará las variables, de corte transversal, ya que solo se tomaron los datos una sola vez. La población de estudio será representada por 120 enfermeras de ambos sexos todas las edades.

Palabras claves: síndrome de burnout, satisfacción laboral, enfermera y sala de operaciones.

Abstract

Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction of the nursing professional in the Surgical Center unit of a Public Hospital in Lima, 2022. Material and method: This research will be carried out with the hypothetical deductive method, since this method tries to establish the truth or falsity of the hypotheses. It will be correlacional since the level of relationship of both variables will be measured, with a quantitative, prospective and applied approach, therefore it will use the data collection for its respective analysis since it will collect data through a survey, of a non-experimental design since the variables will not be manipulated. Cross-sectional, since the data was only collected once. The study population will be represented by 120 nurses of both sexes of all ages.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, nurse and operating room.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente el síndrome de burnout se ha convertido en una problemática en todo el mundo, alterando a los grupos y condiciones de obreros, siendo el departamento de salud uno de los más afectados y con más frecuencia se encuentran factores estresantes en profesionales de enfermería. (1).

El síndrome de estar quemados es la aparición de un espectro de expresiones psicológicas, que incluye monomanía, furia, depresión y niveles elevados de aplanamiento emocional, en algunos casos con signos que se asemejan a la hipocondría o en combinación con una depresión que se evidencia como un mecanismo de discontinuidad, adecuación en entornos de trabajo continuamente estresantes (2).

En el año 2000, la OMS Manifiesta que el burnout es como un factor de riesgo ocupacional porque puede dañar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la existencia. Hoy por hoy está reconocida como una enfermedad en la Taxonomía Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud, 11ª edición 2019 (3).

De acuerdo a un estudio realizado en Europa nos muestra que el burnout está entre el 10 - 30% afectando a las enfermeras. Por otro lado, en España experimentaron en

alguna ocasión un 96% de estrés del profesional. En Francia, la población de las áreas críticas del sector salud informan niveles altos de burnout con un 32,8% y con un 60% desean permutar de carrera (4).

según Díaz y Gómez(5) en Latinoamérica como Caribe, Brasil y Costa Rica el síndrome de burnout se muestra con un nivel elevado afectando al 43 - 55 % al personal sanitario y al 11% en el Perú, estos estresores laborales como el trabajo bajo presión,, falta de apoyo social, incremento respuestas emocionales debido a la constante exposición al sufrimiento y/o muerte del paciente, más aún en esta pandemia, Mientras que Castillo (2015), nos muestra valores del burnout para el profesional de enfermería en un 17.83%.

En Ecuador por su parte, presenta datos generales respecto a profesionales de salud, donde se evidencia el agotamiento emocional relacionado al elemento de despersonalización característico del síndrome de Burnout (6)

A partir del 2014 en el Perú la superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) como parte de la evaluación de satisfacción mide el Síndrome de Burnout de los tres usuarios internos de los servicios de salud con una muestra de 5067 profesionales de salud, la cual evaluó que 1182 padecen de Síndrome de Burnout (Gamonal, García, & Silva, 2008) (7).

Durante la pandemia del SARS-CoV-2 en un estudio de 73 enfermeros/as se determinó que con 32.59% presentaron burnout moderado-severo, afectando la cualidad de existencia del oficio y la calidad del cuidado al usuario (8).

En este entorno, el burnout relacionado con el Covid-19 es una cuestión de bienestar notarial que no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino también la cualidad de atención, empeora la conexión entre el bienestar del personal y los pacientes, y tiene un alto impacto social y económico. Responsabilidad. Costos, como muestran diversas investigaciones se llevo a cavo en el periodo de la pandemia, mostrando elevadas medidas de fatiga de los cuidadores: 79,9 % en Japón, 30 % en Alemania, 18,8 % en EE. UU., 14,4 % en Canadá y 12,8 % en el Reino Unido; El más bajo fue en Nueva Zelanda - 9,4%. En otro momento, se ha descubierto que el burnout afecta la aptitud de brindar un cuidado adecuado al usuario, por lo cual aumenta el riesgo para la seguridad del paciente. (9)

De acuerdo a un estudio realizado en Colombia por Vásquez et al, Más del 67 % de las enfermeras experimentan un desgaste moderado/alto. A la disposición de burnout se asocia con un sentido de derecho estructurado. Siendo el enfermero un recurso humano clave para la atención médica, esta percepción llevaría al personal de enfermería a trabajar desmotivado con consecuencias serias en los pacientes y familiares (10).

En la sala de operaciones el ausentismo del profesional de enfermería se observa continuamente, como también el cansancio con dolor muscular se presenta en el personal; al interactuar refiere: “Me duele la cabeza”, “ojalá haya personal completo en mi turno”, “tengo guardias y turnos muy seguidos...” “me siento demasiado cansada”, “felizmente ya se acaba mi turno... quiero irme”, “lo que nos pagan no cubre lo que trabajamos” entre otras expresiones.

I.2 Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre despersonalización y la satisfacción laboral del profesional en enfermería en la Unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral del profesional en enfermería de la Unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional en enfermería Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el profesional en enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el profesional en enfermería de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica

La teoría del agotamiento establece que es un producto del aplanamiento de los estresores emocionales e interpersonales la satisfacción laboral, por otro lado, está relacionada con el ambiente emocional en el lugar de trabajo,

por lo que teóricamente Esta investigación nos permite comprender e ilustrar estas teorías en entornos muy complejos y con características especiales, como es el quirófano. Por tanto, el principal aporte del estudio teórico en este conjunto de habitantes, El agotamiento es correlacionado negativamente con la satisfacción laboral.

1.3.2. Metodológica

Se utilizarán instrumentos psicométricos con fines de investigación, validadas y auténticas (Maslach MBI "Burnout" Scale y Job Satisfacción Scale SL - SPC) de acuerdo al tipo de encuesta establecido y diseño de acuerdo a los patrones de los procedimientos científico, lo que permite recopilar datos de las variables.

1.3.3. Práctica

Este estudio se realizó ante la necesidad de mejorar los comportamientos relacionados con la satisfacción laboral y el burnout, esto permitirá que el servicio implemente políticas para mejorar su bienestar en el entorno laboral, reduciendo así la probabilidad de que los profesionales de la salud que trabajan en la sala de operaciones se desvíen del trabajo por contrato.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

El tiempo que abarca el proyecto de estudio es desde octubre del 2022 a marzo del 2023. Durante este período, el personal de enfermería será evaluado en 3 variables de burnout y 7 variables de satisfacción laboral.

1.4.2. Espacial

El estudio se realizará con personal de enfermería que laboran en quirófano de un centro hospitalario público de Lima, Perú, donde presentarán la autorización necesaria para consentir el estudio.

1.4.3. Población o unidad de análisis

Población a analizar en el estudio, donde el universo del análisis estará representado por 120 enfermeras que laboran en los quirófanos de un centro hospitalario público.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Cáceres (11) 2021. El presente estudio tiene como finalidad “Análisis de la ocurrencia del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en la empresa

médica Life and Hope S.A”, de la ciudad de Quito, 30 trabajadores y trabajadoras, edad, etc. En cuanto a las variables del síndrome de burnout, el agotamiento emocional fue moderado, la despersonalización baja y la satisfacción personal alta. Por otro lado, los resultados obtenidos en la variable de satisfacción laboral fueron moderados en cada uno de sus factores: supervisión, ambiente, bienestar, interiorización, participación.

Álvarez, Mori y Gómez (12) 2019. Objetivo “Analizar el grado de burnout y el bienestar laboral de las enfermeras durante el riesgo monetaria en España’. Métodos descriptivos y analíticos para una población de 1.346 enfermeras, el resultado es que del total de enfermeras el, 39,67% con burnout, 37,07% en riesgo. La satisfacción laboral media se asocia negativamente. El 16,34% cree que se equivocó de profesión, 43,16% había planteado comenzar otros estudios y 59% se afectó emocionalmente. En conclusión, hay elevado burnout y de insatisfacción laboral en enfermeros. En resumen, existe un nivel elevado de burnout e Insatisfecho con el trabajo de la enfermera. Agotamiento y Satisfacción laboral. Las enfermeras dicen que la crisis económica ha tenido un impacto malo para la carrera.

Aranda. (13) 2019. “Establecer la correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de una organización sanitaria del primer nivel de atención, durante el periodo agosto 2018-enero 2019”. Se trata de un estudio observacional, prospectivo, Analítica, lateral y comparativa para determinar las relaciones que existen entre el bienestar laboral y síndrome de estar quemados

en obreros de cuidados primarios. Resultados. Para el coeficiente de adecuación de Pearson, la medida de $-0,408$ se aproxima a 0 , lo que muestra que no existe una asociación directa entre el bienestar laboral y el agotamiento. Por lo tanto, dado que no hubo trabajadores con burnout y todos se encontraban en el nivel de satisfacción laboral, no hubo asociación entre las variables, rechazándose la hipótesis de la investigación.

A nivel nacional:

Sarmiento (14). 2019. El propósito del estudio fue explicar la asociación entre el agotamiento y el bienestar laboral en trabajadores que laboran en el servicio de urgencias del Hospital Antonio Lorena, Departamento de Salud, Cusco. Una investigación diferente de 120 personas que mostraron una conveniencia elocuente entre el burnout y el bienestar laboral, con una tasa de insatisfacción de $30,9\%$. El 10% de las personas actualmente se siente quemado y el agotamiento emocional presenta el mayor nivel de insatisfacción en cuanto a dimensiones. Llegó a la conclusión de que uno de cada diez se sentía agotado y uno de cada tres, insatisfecho.

Carlos. (15)2018.El propósito fue “descubrir el grado de asociación entre el agotamiento y el bienestar profesional en enfermeras entre agosto y enero del mismo año del Hospital Belén Lambayeque. Investigación cuantitativa, conveniencia y colateral. Conformado por 50 enfermeras. En conclusión, presentan un nivel medio con un 68% , y el 66% buena satisfacción. En asociación media e invertida entre el

nivel de las variables, los enfermeros con un valor de 0.397, con una significancia de 0.01.

Mendoza. (16) 2018. Con el objetivo de “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas”. Investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental y transversal. La muestra contó con ochenta y seis enfermeros, resultando con 76.7% de las enfermeras con nivel bajo de burnout y un nivel medio de satisfacción laboral en el 84.9%. En conclusión, existe relación significativa inversa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Síndrome de Burnout

EL agotamiento se puede definir de diversas maneras, pero todas se caracterizaban por respuestas crónicas al estrés emocional y entre las personas en el empleo.

Uno de los primeros autores en definir el “burnout”, fue el psicólogo germano-estadounidense H. Freudenberger (1974), lo describió como la “sensación de fracaso y una existencia agotada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (17)

El agotamiento es un estado de cansancio de todos los recursos energéticos que antes trabajaban intensamente (es decir, las personas que intentan ayudar a los demás en sus dificultades y los ayudan a sentirse mejor. Terminan sintiéndose abrumados con sus dificultades). El burnout es el ciclo que da término a un suceso en el que una persona que está profundamente involucrada emocionalmente en algo pierde su entusiasmo e impulso iniciales (18).

Años más tarde, en 1976, Susan Maslach ideó una encuesta centrada en las emociones que definió el "agotamiento" como "estrés crónico" que surge de las relaciones con los clientes. Junto con Ayala Pines, continuó y realizó un estudio destinado a analizar el estado emocional de los profesionales relacionados con la atención al cliente, logrando resultados y obteniendo las dimensiones de "agotamiento emocional" y "despersonalización" en el síndrome de burnout. En 1978, se identificó una tercera dimensión "falta de realización personal", lo que condujo al desarrollo del primer formato MBI. Hoy en día, la propuesta más aceptada para una definición del agotamiento es la de Maslach y Jackson de 1981; quienes consideraron el burnout inadecuado para el estrés emocional crónico, calificado con el agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro a nivel individual (19).

Según la investigación de 1997, Gil Monte y Peiró (20) Agotamiento "es la réplica al stress profesional chronic, y en el ámbito laboral, un estresor particularmente relevante para el desarrollo del síndrome es la relación

social de los trabajadores de la salud con los usuarios y sus familias. Algunos autores consideran este un tipo especial de afrontamiento y mecanismos de autoprotección para enfrentar el estrés generado por las relaciones profesional-cliente, así como las relaciones profesionales organizacionales. De esta forma, señalan que estas reacciones, que implican un sentimiento de derrota en el ámbito laboral, así como las relaciones profesional usuario.

Dimensiones

Agotamiento emocional

Describió el sentimiento como un sentimiento de estar abrumado y agotado por el trabajo de uno debido a las demandas excesivas de todos los medios de la emoción están vacíos. El origen o fuente del burnout es los conflictos interpersonales y la sobrecarga de trabajo en el trabajo. Sin ninguna fuente de sustento, las personas pueden sentirse agotadas. Carecen de suficiente energía para manejar múltiples desafíos en el trabajo (21).

Despersonalización

Hace referencia a una objeción negativa, indiferente o demasiado distante hacia los demás y, a menudo, implica una pérdida de idealismo. A menudo se extiende en contestación a un cansancio emocional excesivo y es inicialmente un medio de autodefensa, un soporte emocional de "atención desapegada". Existiendo la exposición a esta desconexión se vuelva

deshumanizante. La despersonalización refleja parcialmente la dimensión interpersonal del burnout (21).

Realización personal

Una disminución en la satisfacción propia nos da a entender una reducción en la capacidad de trabajo y la productividad. Esta independencia reducida está asociada con el desánimo y la ineptitud para enfrentar a las solicitudes laborales, y se exagera por privación social y oportunidades de desarrollo profesional. Los empleados se sienten cada vez más incapaces para brindar ayuda, lo que puede llevar a errores de juicio auto impuestos. La sección de desempeño personal representa la dimensión de auto informe del agotamiento (21).

Factores causales del síndrome de burnout

Hay diversos submúltiplos de riesgo para desarrollarse una situación de Burnout, cuando hay un nivel alto de responsabilidad.

Entre ellas están: Persona joven, mujer, soltera o sin pareja estable, larga jornada laboral o con exceso de trabajo, estado civil, número de hijos, persona idealista, optimista, con rasgos de personalidad tales como altas expectativas altruistas, afán de prestigio y mayores ingresos(22).

Signos y síntomas del síndrome de burnout

Es una representación de la pérdida de la felicidad de la energía y el espíritu, entusiasmos que necesitan para no entrar en una depresión, frustración y agotamiento total.

En un estudio realizado en España, señalaron que los síntomas son multifacéticos y en el burnout los efectos psicológicos, físicos y sociales del agotamiento suelen estar presentes (23).

- **Nivel Mental:** La persona duda de sus habilidades y se produce frustración, tomando una posición negativa en relación a los colegas, cliente o entorno laboral. Crean un falso sentimiento de culpa desinterés laboral y escapadas individuales al mundo de fantasía.
- **Nivel Emocional:** Impotencia, autocompasión, Depresión, irritabilidad, nerviosismo y falta de identidad. Una persona se siente abrumada por la impotencia y la desesperanza, lo que puede conducir a una enfermedad mental o al suicidio (24).
- **Nivel Físico:** A este nivel, las defensas del sujeto están bajas y es susceptible de sufrir enfermedades cardiovasculares debido a los siguientes síntomas: dolores a nivel de la cabeza, hipertensión arterial, trastornos del sueño y rigidez en el musculo (25).
- **Nivel Social:** El individuo llaga a su límite está en conflicto con su trabajo y con la familia, prevaleciendo la negatividad de inutilidad, renuncia a desempeño laboral, una vida privada conflictiva, sin empatía y indiferencia social generando síntomas tanto objetivas (disminución en el rendimiento

laboral) como subjetivas (autoestima disminuye, la competencia profesional irritable negativismo etc.):

Freudenberger identifica 10 personajes típicos afectados por el agotamiento emocional: (26)

- Impresión de destrezas excepcional.
- Sospecha
- Monomanía
- Merma de disciplina
- Fenómenos psicósomáticos.
- Cansancio
- Separación
- Vano y desvergüenza
- Impulsivo e impaciente
- Depresivo

Se desarrollan en diversos grados, y no todas las personas desarrollan todos los síntomas.

Cuando los empleados ya no pueden rendir al máximo, esto se denomina agotamiento o retención. Por lo tanto, las personas se molestan cada vez más, siempre se quejan de estar sobrecargadas y de no poder completar las tareas que se les asignan. Desde el exterior, son vistos constantemente como empleados descontentos con muchas quejas e irritabilidad.

Grupo de riesgo:

El grupo de riesgo incluye a los trabajadores que están directamente expuestos a los cuidados y cuya vida está en sus manos. Los trabajadores expuestos a muertes están en riesgo de burnout. De acuerdo a investigaciones tenemos una lista de los grupos de trabajo que están expuestos a presentar el síndrome de estar quemado.

Trabajar atendiendo persona es más complejo que trabajar con materia inanimado ya que deben tener empatía.

- Personal que trabajan atendiendo personas (Psicólogos y psicoterapeutas enfermeras y asistente social).
- Trabajadores sociales en todos los campos.
- Personal del área de religiones misioneros
- Maestros educadores
- Personal de la policía, prisiones y bomberos
- Gestores de emergencia, o de tránsito aéreo.

También es aquellos que su trabajo es la comunicación constante con otra persona (27)

2.2.1 Satisfacción Laboral

Definiciones de satisfacción laboral

Al definir la satisfacción laboral, a menudo se describe con referencia a los sistemas de salud y Psicología Organizacional. Se define como "un estado emocional agradable o positivo que se produce al evaluar la experiencia laboral".

La relación laboral incluye varios elementos tales como salario, condiciones

Todo lo que necesitas para el trabajo, los compañeros y el jefe, las oportunidades profesionales y el trabajo en sí (28).

De acuerdo a la investigación 1999, Palma (29) define la satisfacción laboral como una "actitud de los trabajadores hacia su labor y en función de aspectos vinculados como una vía de desarrollo personal, beneficios laborales y económicos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la institución y relaciones con la persona que desempeña la autoridad, condiciones físicas y/o materiales que faciliten su labor y desempeño"

Según la investigación de 2014, Duarte (30). Se define como el restablecimiento de la relación entre una necesidad y aquella que reduce lo que se denomina satisfacción, que es el término para la motivación que exige una meta. Un estado emocional positivo asociado a la calidad del servicio prestado al usuario. Es un indicador de bienestar y calidad de vida laboral y un factor de apoyo que aumenta los sentimientos de estima, importancia y progreso personal, así como es importante el apoyo.

Planteado por sus colegas, y lo más importante, cuando la unidad toma una decisión, su opinión debe ser considerada y respetada.

Dimensiones

En su investigación de 1976, Locke (31) fue uno de los primeros autores que trató de identificar los diferentes signos de satisfacción laboral, agrupándolos nuevamente en dos rangos: Acontecimientos o naturaleza y habilitadores que hacen que suceda un evento de bienestar laboral

Determinantes de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un submúltiplo crucial para comprender y determinar si un empleado está contento y feliz con los servicios que otorga la empresa, estos son los desafíos laborales, el sistema de pago injusto (el empleado siente que se le paga mucho más de lo que debe y no hay no es suficiente incentivo), las condiciones de trabajo y las relaciones entre el trabajo y el empleado (32).

Dimensiones y/o factores de satisfacción en el trabajo

Las actitudes que tiene un trabajador se relacionan con el crecimiento propio. Cuando los miembros del emprendimiento están contentos, es rentable y el bienestar laboral perfecta. Según Sonia Palma, tenemos los subsiguientes tamaños:

condiciones físicas y/o materiales. Se refiere a la construcción y elementos materiales que realizan el trabajo diario y son facilitadores del trabajo diario.

Beneficios laborales y/o compensatorios. Es una compensación económica. La organización recompensa a los empleados por el trabajo realizado.

Política administrativa. Cumplimiento de códigos o normas institucionales destinadas a regular las relaciones laborales directamente con los trabajadores.

Relaciones sociales. El nivel de agrado en relación a otros participantes de la estructura con los que se interrelaciona en el evento del trabajo diario.

Desarrollo personal. Opciones que los empleados deben ejercer una actividad importante para su autorrealización. - Desempeño de tareas evaluación que el empleado relaciona con los que aceres diarias en la unidad estructural que laboran.

En relación con la autoridad. Evaluación de los empleados de su conexión con su superior próximo y sus movimientos diarios(33).

Efectos de la satisfacción laboral

En su investigación del 2009, Arnedo y Castillo (34) Además de abarcar qué apariencia de la organización afecta en la bienestar individual, el estudio brindaayudar en la reducción de las dificultades, como la ausencia y el giro,

aumentando la producción organizacional y, por lo tanto garantizar el triunfo(35).

Teorías de la satisfacción laboral

Asimismo, la rotación laboral reduce la estabilidad empleo y aumentar el costo de selección, Capacitación y educación del personal, y afectan las relaciones relaciones entre las personas y, en tanto, bienestar laboral y agotamiento, desarrollo organizacional (36).

- **Factores de higiene:** Se asocia con los afectos destructivos o de insatisfacción que experimenta en su centro laboral relacionado a su puesto. Se denominan los siguientes: Supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas del trabajo, remuneraciones, azofra, convicción laboral, habilidad y destrezas oficinistas.

Los divisores que no se dicen no se atribuye no hay una satisfacción en el trabajador, tampoco origina una fuente de motivación esto solo contribuye a eliminar o disminuir la insatisfacción.

- **Factores motivadores:** Este factor se relaciona a la satisfacción que los trabajadores experimentan y contribuye en el contenido la actividad del colaborador: Realización personal, reconocimiento al desempeño, avance profesional y crecimiento personal.

Si están presentes en el puesto laboral contribuyen e incrementan el desempeño laboral (36).

Modelos de interrelación (Modelo establecido por la enfermera Hildegard Peplau)

Sin salud no se puede realizar nada, eso involucra el progreso del carácter y de los sucesos humanos que hacen sentirse útil.

Los cuidadores controlan los resultados del aprendizaje a través de su personalidad mientras se brinda el cuidado. Este proceso interpersonal es una herramienta educativa, una fuerza destinada a contribuir a la madurez y posibilitar la vida en su máxima potencia.

Estas fases son: orientación, identificación, aprovechamiento y resolución; en cada una de ellas la persona y la enfermería actúan de manera coordinada (37).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

De acuerdo con Rodríguez (38) La presente investigación se realizará con el método hipotético deductivo, ya que este método trata de establecer la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas. Será correlacional ya que se medirá el nivel de relación de ambas variables.

3.2. Enfoque de la investigación

Es un estudio de enfoque cuantitativo, ya que la información es procesada, utilizando pruebas estadísticas. Este tipo de investigación tiene por objeto examinar mediante cálculos numéricos, los cuales se analizaron con gráficos y tablas (39).

3.3. Tipo de investigación

Según Hernández y Baptista (40). Será tipo cuantitativo, prospectiva transversal, y aplicada por consiguiente utilizará la recolección de datos para su respectivo análisis, cuyas conclusiones responderán interrogantes de la investigación, así mismo probará presunciones establecidas anticipadamente. Las mediciones numéricas se utilizan a menudo para utilizar datos estadísticos para instituir con exactitud normas de comportamiento en los habitantes.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se apoyará en el diseño no experimental, debido a que solamente se procedió a analizar y observar el fenómeno de estudio sin llegar a realizar alguna intervención en la realidad abordada. En este tipo de diseño el investigador solo se limita a observar lo que ocurre sin alterar su desarrollo, asimismo, La investigación es de corte transversal, ya que solo se tomaron los datos una sola vez (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Es la agrupación de habitantes de un determinado estudio que se quiere obtener información para saber algo. Cuyo universo puede estar constituido por enfermeras de sala de operaciones de un hospital público (42).

Como la muestra a estudiar tenemos a 120 personal de enfermeras de ambos sexos, todas las edades de sala de operaciones de un hospital público en Lima.

Criterios de inclusión

- ✓ Profesional de salud que esté conforme a colaborar espontáneamente con el estudio.
- ✓ Profesional de salud (Enfermera y personal técnico de enfermería), Incluye hombres y mujeres que trabajan en centros quirúrgico.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesional de salud que no esté conformes a colaborar espontáneamente con el estudio.
- ✓ Enfermero que estén con suspensión temporal del trabajo.

3.6. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de burnout	Es un cambio en el organismo basado en el estrés crónico asociado a factores deficitarios típicos en la labor y se expresa en una serie de signos y síntomas caracterizados en fatiga.	Es el grado de stres informado por enfermería hospitalaria, organizados según puntuación lograda en la escala de Maslach.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cansancio debido a la labor. Debilidad al término del trabajo. Cansancio comenzando el día. Dificultad al interactuar con los demás, generando estrés. Fracaso en el trabajo Separación, Indiferencia. Trato inadecuado hacia los demás. Culpabilidad Impresión y pacto apropiado. Ayuda indudablemente a otras personas en su vida. Hacen frente las dificultades con entereza. Afecto con eficiencia	Nivel Ordinal	Nivel Alto: 54 – 27 Nivel Intermedio: 26 – 19 Nivel Bajo: 18 – 0
Satisfacción Laboral	Es el grado de adecuación con el ambiente y bienestar laborales, que crean sentimientos positivos de motivación laboral en el trabajador.	Aquí está la puntuación de bienestar en enfermeras con el trabajo que realizan, evaluada en la encuesta de bienestar laboral	Naturaleza físicas y/o materiales Servicios de trabajo y/o pagos Diplomacia burócrata Conexión sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Entorno satisfactorio Componentes proporcionados Pagos idóneos Normas propicias a la empresa Sentimiento, satisfacción en relación con los otros. Coyunturas del logro realizado Evaluación del obrero en relación al trato del superior.	Nivel Ordinal	Alta Satisfacción: 168 Parcial Satisfacción: 149- 167 Regular: 112-148 Parcial Insatisfacción: 93- 111 Alta Insatisfacción: 0- 92

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la encuesta, que nos facilitará en la relacionar los datos logrando alcanzar los objetivos planteados del estudio de ambas variables.

3.7.1. Descripción de los instrumentos

Las herramientas empleadas en el presente trabajo son:

La primera herramienta fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), fundado por Christina Maslach y Jackson en 1981, interpretado al español y validado por Gil-Monte y Peiró en 1996. Tiene 22 artículos divididos en tres dimensiones: La puntuación considera de 0 a 6 utilizando la escala Likert 07. Cada una de las medidas se ordena en baja, media y alta (43).

Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Según Sonia Palma Carrillo (44), Está estandarizado en Lima - Perú, por ella misma. Con fines de calcular El grado de bienestar laboral de una unidad u organización. Factor de escala. Consta de 36 puntos y se puede tomar en 20 minutos.

3.7.2. Validación

Síndrome de Burnout: Es una herramienta ya validado nivel internacional, se logró calcular el juicio de peritos, 4 psicólogos, quienes estimaron cada uno de los ítems (claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia).

Satisfacción Laboral: Se realizó la validación a través de juicio de expertos, aplicado a 6 profesionales de la salud. Realizando un análisis de los ítems para apreciar el grado de representatividad respecto al universo. Permitiendo obtener 62 ítems distribuidos en los 7 factores.

3.7.3. Confiabilidad

El síndrome de burnout: Se obtendrá alfas de Cronbach de 0.658 para toda la escala lo que demuestra que la encuesta tiene una alta confiabilidad

La Escala de Satisfacción Laboral: Las correlaciones Alfa de Cronbach ítem-puntaje total, permitió estimar la confiabilidad, la cual fue de 0.79. Lo que demuestra que la encuesta tiene una alta confiabilidad (44)

3.7.4 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se iniciará solicitando el permiso a la dirección general del hospital, así lograr la autorización y las facilidades para la ejecución del proyecto posteriormente se coordinará con la jefa de sala de operaciones. La enfermera jefa del servicio, con el objetivo de establecer el programa de la recolección de datos.

Con la información que se obtendrá se procederá a tabular los datos en Microsoft Excel 2017 y el programa estadístico SPSS, esta nos permitirá establecer el análisis descriptivo mediante gráficos estadísticos para realizar su respectivo examen y traducción de los informes, también se atribuye la

correlación de Spearman que implanta la conexión entre las variables de estudio.

3.8. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación considerará los siguientes criterios:

Principio de Autonomía: Se emitirá un consentimiento informado a los entrevistados, se respetará su decisión de participación, se mantendrá la confiabilidad absoluta de los datos (dicha información solo se maneja por las investigadoras).

Principio de Beneficencia: El estudio permitirá identificar la relación entre las variables de estudio, para que el profesional de salud pueda identificar sus problemas y poder optar por medidas prevenibles o modificables necesarias para su resolución y así mejore o restablezca su desempeño laboral.

Principio de No maleficencia: No se difundirá las respuestas brindadas, ni confidencias brindadas por los usuarios, por lo tanto, se debe actuar evitando cualquier daño físico, mental y/o moral a la persona que será interrogada, de la misma manera se respetará las costumbres del usuario, aun cuando las consideremos inapropiadas.

Principio de Justicia: A todos los entrevistados se les consideraba por igual, como persona merecen un buen trato, consideración y respeto antes, durante y después de la entrevista

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.5. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022								2023											
	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título	X	X																		
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las limitaciones de la investigación.			X	X	X	X	X	X												
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.									X	X	X	X								
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.													X	X	X	X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.													X	X	X					
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Aprobación del proyecto																				X
Sustentación de proyecto																				X

4.6. Presupuesto

RECURSOS	2022		2023			TOTAL
	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	
Internet	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 325.00
Laptop						S/. 1500.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 1	S/. 2.00
Hoja bond oficio					S/. 6	S/. 6.00
Fotocopias					S/. 10	S/. 10.00
Impresiones					S/. 50	S/. 50.00
empastado					S/. 20	S/. 30.00
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 30	S/. 110.00
Alimentos	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 400	S/. 480.00
Llamadas	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 150.00
TOTAL						S/. 2673.00

5. REFERENCIAS

1. Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [citado el 11 octubre de 2022]; 32 (1): 119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
2. Aranda C. El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. Rev. Investig. Psicol. [Internet]. 30 de diciembre de 2011 [citado 2 de diciembre de 2022]; 14(2):45-54. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2099>
3. OPS. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19 [Internet]. [Consultado el 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smmaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
4. Menor Segura MR Díaz Sotelo RM, Fernández Henríquez LO. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Ciudad salud, enero - junio 2015; 2(1):137-147.

5. Jazmín Beatríz, Anzules Guerra; Ingebord Josephine Véliz Zevallos; Marcos Raúl Vines Centeno, Tania del Roció Menéndez Pin Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica [Internet] .2019; [citado el 12 octubre de 2022]. (3). (6) Disponible en: <http://Dialnet-SindromeDeBurnout-7097534.pdf>

6. Torres Toala Fausto Gady, Irigoyen Piñeiros Verónica, Moreno Andrea Paola, Ruilova Coronel Erika Araceli, Casares Tamayo Jimmy, Mendoza Mallea Mariuxi. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev. virtual Soc. Párrafo Medicina. En t. [Internet]. marzo de 2021 [citado el 4 de diciembre de 2022]; 8(1): 126-136. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=en.

7. Sánchez Alonso Patricia, Sierra Ortega Víctor Manuel. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Enferm. glob. [Internet]. 2014 Ene [citado 2021 Mayo 06]; 13(33): 252-266. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012&lng=es.

8. Vásquez-Trespacios Elsa María, Aranda-Beltrán Carolina, López-Palomar María del Refugio. Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. RevAsocEspEspecMedTrab [Internet]. 2020 [citado 2021 Mayo 02]; 29(4): 330-339. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330&lng=es. Epub 12-Abr-2021.

9. Blake H, Bermingham F, Johnson G, Tabner A. Mitigar el impacto psicológico de COVID-19 en los trabajadores de la salud: un paquete de aprendizaje digital. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 2020 mayo 1; 17(9).
10. Martineznapán Gliseth. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. [Tesis de especialidad] Lima. Universidad de UNMSM; 2017.
11. Caceres I. Analisis del Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa lifean Hope S.A. [Maestría]. Ecuador. Universidad de; 2021.
12. Álvarez Gómez Laura, Mori Vara P, Gómez Sánchez M Carmen. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. [Tesis de especialidad] España; 2019.
13. Aranda R. Correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en organización sanitaria del primer nivel de atención. [Maestría]. México. Universidad de Veracruz; 2019.
14. Sarmiento Valverde Georgina Silvia, Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral del personal de salud que trabaja en el área de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Ministerio de Salud en el Cusco. [tesis maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.

15. Carlos M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque Agosto-Enero 2018. [tesis maestría]. Universidad Chiclayo - Perú César Vallejo 2018
16. Mendoza M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. [tesis maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2018.
17. Gutiérrez Aceves GA, Celis López MA, Jiménez SM, Farias Serratos F, Suárez CamposJJ. Síndrome de burnout. (ArchNeurocien). [internet].2006; [citado el 10 de noviembre de 2022]. (11). (4):
18. FreudenbergerH. Agotamiento del personal.Revista de Asuntos Sociales, [Internet]. 1974 Jan 1; 30 (1):159–65. Availablefrom: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1540-1034560.1974.tb00706.x>
19. Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout inventory (2ª ed.). Palo Alto, CA: ConsultingPsychologistPress.
20. Gil-Monte, P. R. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en Enfermería (Revista Eletrônica Inter AçãoPsy). 2003; [citado el 01 diciembre de 2022]. p. (19) (33):
21. Molina G. Palomino L. “Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Clínica Santa Teresa, durante marzo – junio del 2022” [tesis licenciado]. Lima: Universidad Autónoma de Ica; 2021.
22. Guevara C A, enao D P, Herrera J H. Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. Colombia Médica 2004; 35 (4): 173-8.

23. Weber A, Jaekel-Reinhard A. Síndrome de Burnout: ¿una enfermedad de las sociedades modernas? *Occup Med (Chic Ill)* [Internet]. 2000 Sep 1;50(7):512– 7. Available from: <https://academic.oup.com/occmed/articlelookup/doi/10.1093/occmed/50.7.512>
24. González, B. Lacasta, R. Ordoñez, G. (2008). El síndrome de agotamiento profesional en oncología. Editorial medica panamericana Madrid – España. Disponible en: https://books.google.com.ec/books?id=cAwW8nUg_0YC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
25. Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout y riesgo de enfermedad cardiovascular: evidencia, posibles caminos causales y direcciones de investigación prometedoras. *Psychol Bull* [Internet]. 2006 May;132(3):327– 104 53. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16719565>
26. Cruz E. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de Atención Hospitalaria [Internet]. Universidad de Valladolid; 2014. Available from: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5629>
27. Kebza V, Šolcová I. Síndrome de Burnout: (información para médicos, psicólogos y otras personas interesadas en recursos teóricos, diagnóstico y opciones de intervención para este síndrome)[Internet]. Alemania; 2010. Available from: http://www.szu.cz/uploads/documents/czsp/edice/plne_znani/brozury/syndrom_20vyhoreni.pdf
28. Saari L, Judge T. Actitudes de los empleados y satisfacción laboral. *Hum Resour Manage* [Internet]. 2004;43(4):395–407. Available from: <http://doi.wiley.com/10.1002/hrm.20032>

29. Palma, C. (2005). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccionlaboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>
30. Duarte, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa ADARA. México. Recuperado de <file:///C:/Users/ARRIAGA/Downloads/Dialnet>
31. Locke, EA (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En MD Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional (págs. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
32. Robbins, S. (2005). Administración (8° ed.). México: Pearson educación.
33. Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L.
34. Nava-Galán MG, Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurociencias. 2013;18 (Suppl: 1):16-21.
35. Tapia-Martínez, H., Ramírez-Rodríguez, C., Islas-García, E. Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. Enfermería Universitaria. [Internet]. 2018; [citado 2022 agosto 12]; 6(4). Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2009.4.322>
36. Marcos I. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Priale [maestría].Perú. Universidad Peruana los Andes; 2019.

37. Naranjo Hernández Ydalsys, Rodríguez Larrinaga Miriam, Concepción Pacheco José Alejandro. Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. Rev Cubana Enfermería [Internet]. 2016 Dic. [citado 2022 Dic. 09]; 32 (4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400021&lng=es.
38. Rodríguez F. Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. Sistema institucional de investigación de Unitec [Internet]. 2007 enero - junio [citado 2021 mayo 11]; 2(1): p.14, 17. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>.
39. Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis. 5ta edición. Bogotá, México: Ediciones de la U; 2018. p.140.
40. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edición. México. Mc Graw Hill Education; 2014. p.108, 152.
41. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 5ta edición. México. Mc Graw Hill Education; 2010. p.503.
42. García J., Reding A., López J. Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. Investigación en Educación Médica. 2013; 2(8): 219.
43. Maslach, Cristina, y Susan Jackson. 1981. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo AltoCalifornia: Consulting Psychologists Press.

44. Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
45. Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción SL SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría de investigación en psicología*, 9 (1), 27 – 34.
46. Maslach, Cristina, y Susan Jackson. 1982. “Burnout in health professions: A social psychological analysis”. *Social psychology of health and illness*: 227-251.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022?	<p>Determinar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Identificar la relación entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022.</p>	<p>Hi: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, 2022.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la unidad de centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022.</p>	<p>Síndrome de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal <p>Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios laborales y/o remunerativos • Políticas administrativas • Relaciones sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo cuantitativo, prospectiva transversal. • Método hipotético deductivo y diseño no experimental es de corte transversal • Población muestrapara el estudio • Son 50 enfermeras

Anexo 2. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de XXX requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Especialista en Centro Quirúrgico.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Proyecto de tesis.

El expediente de validación que le hago llegar contiene

Carta de presentación

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Nombre y firma
DNI: 41917817

Anexo: 3 Instrumento**Inventario de Burnout de Maslach**

Género: (M) (F)

Grupo Ocupacional:

1. Enfermera ()
2. Obstetriz()
3. Técnico de enfermería/auxiliar ()
4. Otros ()

(0) Nunca (1) pocas veces al año o menos (2) una vez veces 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) diariamente

N		ITEMS	0	1	3	4	5	6
1	CE	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo						
2	CE	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado						
3	CE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado						
4	CE	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender						
5	RP	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales						
6	D	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa						
7	CE	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender						
8	RP	Siento que mi trabajo me está desgastando						
9	CE	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						
10	RP	Siento que me he hecho más duro con la gente						
11	D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente						
12	D	Me siento muy enérgico en mi trabajo						
13	RP	Me siento frustrado por el trabajo						

14	CE	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	D	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16	CE	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	RP	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	CE	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	RP	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	D	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas							

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Apellido, Nombre:.....Sexo: Masculino Femenino Área de trabajo:..... Cargo que ocupa:.....Fecha:.....

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

TOTAL ACUERDO TA

DE ACUERDO A

INDECISO I

EN DESACUERDO D

TOTAL DESACUERDO TD

N	ITEMS	T A	A	I	D	T D
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato"					
7	Me siento útil con la labor que realizó					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					

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

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: LIC. LILIANA QUISPE CHUMPE

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2022

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA 2022**”.

Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Quispe Chumpe, Liliana. El propósito de este estudio es Determinar la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la unidad de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2022. Su ejecución ayudará a/permitirá conocer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Procedimientos

El cuestionario puede demorar unos 45 minutos. Los resultados del cuestionario se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos Usted no correningún riesgo, solo se le pedirá responder el cuestionario Su participación en el estudio.

Beneficios Será participe de un estudio que ayudaraaproporcionar más información sobre el tema en mención.

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 encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con la Lic.Liliana Quispe chumpe, teléfono: 982559110 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 Investigador

Nombres: Lic. Liliana Quispe chumpe

DNI: 41917817