



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN**  
**EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**Trabajo Académico**

Síndrome de burnout relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

**Presentado por:**

**Autora:** Teran Julcamoro, Carmen

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-8184-5886>

**Asesora:** Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

**Lima – Perú**

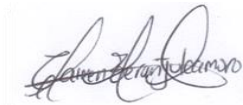
**2025**

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

Yo, Terán Julcamoro Carmen egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DE BURNOUT RELACIONADO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2025”** Asesorado por el docente: Paola Cabrera Espezua, DNI 488832154, ORCID ...https://orcid.org/0000-0001-8642-2797... tiene un índice de similitud de (13) (TRECE) % con código OID: 14912:517198991 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

Nombres y apellidos del Egresado

DNI: 41417812



.....  
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor

DNI: 488832154

Lima, ...24...de...octubre..... de.....2025.....

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis padres Isabel y Candelario a quienes admiro por ser ejemplo de lucha constante, a mis hijos, esposo y hermanos por todo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Jesús por guiarme y brindarme salud

**JURADOS:**

Presidente : Dr. José Gregorio Molina Torres  
Secretario : Mg. María Rosario Mocarro Aguilar  
Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

## ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. General.....	3
1.2.2. Específico .....	3
1.3. Objetivo.....	3
1.3.1 General.....	4
1.3.2 Específico .....	4
1.4. Justificación.....	4
1.4.1 Teórica .....	4
1.4.2 Metodológica .....	5
1.4.3 Práctica .....	5
1.5. Delimitación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedente.....	7
2.1.1 Internacional .....	7
2.1.2 Nacional.....	9
2.2. Base teórica .....	11
2.2.1 Síndrome de burnout .....	11
2.2.2 Satisfacción Laboral .....	14
2.3. Hipótesis.....	17
2.3.1. General.....	17
2.3.2. Específica.....	17
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>18</b>
3.1. Método .....	18

3.2. Enfoque .....	18
3.3. Tipo .....	18
3.4. Diseño.....	18
3.5. Población, muestra y muestreo .....	19
3.5.1 Población .....	19
3.5.2 Muestreo .....	19
3.5.3 Muestra .....	19
3.6. Variable y operacionalización .....	20
3.7. Técnica e instrumento de recolección de dato .....	21
3.7.1. Técnica.....	21
3.7.2. Descripción de instrumento .....	21
3.7.3. Validación.....	22
3.7.4. Confiabilidad .....	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de dato .....	23
3.9. Aspecto ético .....	23
4. ASPECTO ADMINISTRATIVO .....	24
4.1 Cronograma de actividad .....	24
4.2 Presupuesto.....	25
5. Referencia .....	26
Anexos .....	36
Anexo 1 Matriz de consistencia .....	37
Anexo 2 Instrumentos de Investigación .....	39
Anexo 3 Formato de consentimiento informado.....	42

## RESUMEN

Objetivo: El presente proyecto de investigación tiene por objetivo: Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencias de un hospital del Callao, 2025. Material y método: Estudio cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y correlacional. La población estará compuesta por 25 enfermera que laboren en el área de emergencia. La técnica adoptada será: la encuesta y se utilizarán dos instrumentos para recolectar datos; la escala de Maslach el cual fue adecuado por Desposorio 2024, tiene una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.84 y una validez con la prueba V de Aiken=1.00. Para la satisfacción laboral se utilizará el cuestionario de satisfacción laboral adaptado por Desposorio 2024 con una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.88 y una validez con la prueba V de Aiken=1.00. Para obtener los resultados, se llevará a cabo un análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 26. Se utilizará el Rho de Spearman para relacionar las dos variables. La hipótesis se evaluará de la siguiente manera: si el valor de "p" es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), se aceptará  $H_0$ .

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, satisfacción laboral, enfermería.

## ABSTRACT

**Objective:** The objective of this research is to determine the association between burnout syndrome and job satisfaction among nursing staff at a hospital in Callao, 2025.

**Methods:** The method will be quantitative, applied, no-experimental, and correlational. The sample will consist of 25 nurses working in the emergency department. The technique adopted: will be the survey and two instruments will be used to collect data; the Maslach scale which was adapted by Desporio 2024, has a Cronbach's Alpha reliability of 0.84 and a validity with the Aikens V test =1.00. To measure job satisfaction, the job satisfaction questionnaire adapted by Desporio 2024 will be used, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.88 and validity with the Aikens test V = 1.00; to obtain the results, a statistical analysis will be performed using SPSS version 26 software. The Spearman's Rho correlation coefficient will be applied to establish the relationship between the two variables: burnout syndrome and job satisfaction. The hypothesis will be tested as follows: if  $p < 0.05$ ,  $H_0$  will be accepted.

**Keywords:** burnout syndrome, job satisfaction, nursing

## **1. EL PROBLEMA**

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

El síndrome de burnout (SB), es reconocido por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) como un problema ocupacional, constituye un problema mundial que afecta profundamente al personal de enfermería especialmente de Emergencia. Este fenómeno se asocia principalmente con largas jornadas laborales, estrés constante y falta de apoyo organizacional. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2024 alrededor del 40% de los enfermeros de Emergencia en países desarrollados y en desarrollo presentan síntomas relacionados con este síndrome, lo que compromete tanto el bienestar personal como el desempeño profesional de los enfermeros (1).

Las circunstancias laborales de los enfermeros de Emergencia a menudo presentan desafíos que afectan su bienestar tanto físico como emocional, riesgos psicosociales constantes, así lo demuestra una investigación en el año 2022 en Rumania donde se evidenció que el 36,25% de enfermeros presento nivel alto de burnout; en cuanto a la satisfacción laboral un 67,5% refirió sentir satisfacción con su trabajo (2).

El estrés que implica manejar situaciones difíciles, con pacientes en estado crítico, el contacto con sus familias angustiadas y la exigencia de colaborar en grupo genera un entorno que necesita una habilidad de adaptación constante, un estudio del año 2022 realizado en Polonia así lo demuestra con cifras del 60% para el síndrome de burnout y de 23% en cuanto a satisfacción laboral (3).

En el contexto de América Latina, según un estudio de la OPS del año 2022, el SB afecta de manera preocupante al personal de enfermería de emergencia, evidenciando un problema estructural; donde más del 50% de los enfermeros presentan síntomas moderados a severos de burnout, lo que compromete su desempeño y bienestar (4).

De igual manera en el año 2024 en México, un estudio arrojó que en el país un 91% de los enfermeros de emergencia padece del Síndrome de Burnout en alguna de sus 3 clasificaciones lo cual resulta en una cifra alarmante que refleja un problema crítico en el sector salud del país, generando consecuencias negativas en los pacientes y en el desempeño laboral de los enfermeros (5).

Así mismo en Colombia, durante el año 2021, el síndrome de burnout o agotamiento profesional tuvo una prevalencia general del 65% en enfermeros de emergencia. Un 13,3% mostró un nivel alto de burnout relacionado con cansancio emocional; el 9,2% estuvo en la categoría de despersonalización, y el 62,7% en la realización personal, todos estos factores afectaban significativamente en la satisfacción laboral (6).

Igualmente, en Brasil, un informe del Consejo Federal de Medicina del 2024 señaló que, el 60% de los enfermeros de emergencia sufren estrés laboral crónico y que el 30% considera abandonar la profesión debido a la insatisfacción laboral. Estos datos reflejan las condiciones precarias de trabajo, la sobrecarga laboral y la falta de incentivos (7). Otro estudio del año 2024 realizado en el mismo país Brasil identificó que el 21,8% de los enfermeros presentó Síndrome de burnout., Así mismo se evidencio insatisfacción laboral por parte de los enfermeros (8).

Por otro lado, en el contexto peruano, el síndrome de burnout representa un desafío importante para el sistema de salud, afectando de manera significativa a los enfermeros especialmente de emergencia. El Ministerio de Salud en el 2023 informó que el 45% de los enfermeros en establecimientos públicos experimenta un alto nivel de estrés laboral, mientras que el 20% presenta síntomas del síndrome de burnout. Factores como la sobrecarga laboral, jornadas extensas y la insuficiencia de recursos son los principales detonantes de esta problemática, lo que pone en riesgo a los enfermeros y la calidad de atenciones brindado al paciente (9).

Además, en el Perú el INEI en el 2023 evidenció que la insatisfacción laboral es producto a la alta rotación de los enfermeros, condiciones laborales inadecuadas, la cual genera inestabilidad en los equipos de trabajos y afecta la continuidad de las atenciones médicas (10).

Por último, en un estudio realizado en 2024 en el Perú, se evidenció que el 62,5% de los enfermeros de emergencias experimentaban un nivel medio de SB. Al analizar el agotamiento emocional se destacó con un nivel medio con un 51,0%, mientras que la despersonalización y la realización personal mostraron niveles bajos, con 67,7% y 58,3% respectivamente. En cuanto a la satisfacción laboral, el 43,8% se situó en niveles medio (11).

En el Hospital del Callao, el equipo de enfermería vive experiencias laborales que son bastante difíciles, afectando su bienestar. Un problema importante es la gran carga de trabajo, ya que el número de pacientes, así como su estado crítico está muy por encima de lo que pueden manejar, lo que lleva a los profesionales a estar bajo constante presión. Estas circunstancias no solo incrementan el estrés y aparición del síndrome de Burnout, sino que también obstaculizan la calidad de atención y satisfacción laboral de los enfermeros. Es por ello que surge la necesidad de realizar esta investigación, para disminuir el síndrome de Burnout y lograr la satisfacción laboral de los enfermeros.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. General**

¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025?

### **1.2.2. Específico**

a) ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia?

b) ¿Cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia?

c) ¿Cómo la dimensión realización personal se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia?

### **1.3. Objetivo**

#### **1.3.1 General**

Determinar como el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia.

#### **1.3.2 Específico**

a) Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia.

b) Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia.

c) Identificar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencias.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1 Teórica**

Este estudio brindará datos relevantes sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los enfermeros. La investigación abordará diferentes elementos, tales como el entorno laboral, la cultura organizacional, el compromiso con la labor, las condiciones de trabajo, rendimientos, la autonomía, el nivel de responsabilidades, la justicia, así como los reconocimientos y la valoración del esfuerzo realizado.

El SB se sustenta en la Teoría de déficit de autocuidados de Dorothea Orem, esta nos indica que, reconociendo las carencias propias podemos prevenir el burnout.

### **1.4.2 Metodológica**

La estrategia utilizada en esta investigación es de gran importancia, ya que crea una base para futuras indagaciones sobre el SB y satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería.

Este análisis se realizará mediante un estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, y correlacional. Se emplearán herramientas confiables y validadas por tres especialistas, elaboradas por Desposorio Fernández Liz tanto para las variables síndrome de burnout como para la satisfacción laboral. Este estudio funcionará como un modelo para investigaciones futuras y sus hallazgos podrán enriquecer trabajos posteriores.

### **1.4.3 Práctica**

La relevancia de este estudio radica en tener enfermeros que mantengan un buen estado de salud mental y una satisfacción laboral adecuada; esto llevará a contar con enfermeros que sean proactivos, efectivos, decididos, comprometidos y motivados. Esto favorecerá al usuario, quien obtendrá cuidados de calidad, asegurando de este modo atenciones rápidas y seguras.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1 Temporal**

Se elaborará entre julio y octubre del 2025, ya que, de acuerdo con registros previos, hay una mayor frecuencia de trabajo en emergencia, así como un aumento del estrés y la carga laboral. En este contexto, Se emplearán recursos para evidenciar el bienestar emocional y la felicidad en el trabajo de los enfermeros.

### **1.5.2 Espacial**

Se ejecutará en el Departamento de Emergencia de un hospital del Callao. Este centro ha sido clasificado por el Ministerio de Salud como un hospital o clínica de atención de nivel III, funciona bajo la modalidad de Asociación Pública Privada, donde se ofrecen 16 tipos de

especialidades médicas y 11 tipos de especialidades quirúrgicas, además de contar con servicios de radiología y diagnóstico médico.

### **1.5.3 Población**

La población estará conformada por 25 enfermeros de un hospital del callao, incluyendo a profesionales con amplia trayectoria, aquellos con poca experiencia, enfermeros que recién comienzan, los que poseen dos especialidades y los que no cuenten con una especialidad.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedente**

#### **2.1.1 Internacional**

Acea et al, en el año 2021 en España, tuvieron el objetivo: “Evaluar los niveles de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en enfermeros de emergencias”. Investigación descriptiva y transversal, donde se reunieron datos sobre características sociodemográficas y experiencias migratorias mediante dos encuestas. La muestra fue 288 enfermeras. El resultado indicó altos grados de satisfacción en el trabajo. En cuanto a la migración, un 21. 59% de los encuestados había mudado su residencia a otras regiones de España o a países diferentes, mientras que el 18. 58% mostró interés en hacerlo en un futuro próximo. Se concluyó que los enfermeros con contratos temporales mostraban una elevada prevalencia de burnout, nivel significativo de fatiga emocional y falta de realización. (12)

Stefanovska et al. En el 2021 en Macedonia, tuvieron como objetivo: “Investigar cual es el nivel de relación entre la angustia psicológica, síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de hospitales públicos y privados”. Se trató de un estudio transversal, se encuestó a 173 enfermeros. Se trabajó con el inventario de burnout y el malestar psicológico en los colaboradores. De acuerdo a los resultados se obtuvieron que un 21.38% de los encuestados reportaron tener un elevado malestar psicológico, el cual está relacionado con la intención de abandonar el trabajo, así mismo se obtuvo una puntuación media de satisfacción de 3.54 siendo más alto el del sector privado, así mismo los enfermeros que tenían mayor probabilidad de abandonar la profesión tenían niveles bajos de burnout y mayor satisfacción laboral. Finalmente, los autores concluyen que el estudio proporciona información valiosa y que existen relaciones entre variables, así mismo los responsables de las

políticas sanitarias buscan gestionar y retener eficazmente a los enfermeros en sus puestos de trabajo. (13)

Nukhet et al. En el 2021 en Turquía, tuvieron como objetivo: “Analizar cómo se relacionan la satisfacción en el trabajo, el síndrome de burnout y la intención de cambiar de puesto de los enfermeros de emergencia que laboran en hospitales durante el COVID 19”. Estudios descriptivos y correlacional abarcó a 251 profesionales de enfermería. Los resultados nos dicen que a medida que aumenta la satisfacción en el trabajo, hay una disminución en la intención de cambiar de turno; se registraron niveles moderados de agotamiento en un 53%, de satisfacción laboral en un 61%. Se concluyó que la carga laboral es un aspecto fundamental en el surgimiento del factor que predispone al agotamiento. (14)

Payne et al. en el año 2020, en Sudáfrica, tuvieron como objetivo: “Evaluar el vínculo entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería”. Estudio cuantitativo y transversal, incluyó a 127 profesionales. Los resultados mostraron tasas bastante elevadas de agotamiento en las áreas personal, laboral y en relación con los pacientes. No obstante, se observó que la satisfacción laboral también era considerablemente alta. En particular, se identificaron porcentajes de agotamiento personal, laboral y relacionado con el cliente de 35,4 %, 42,5 % y 45,7 %, respectivamente. Por otro lado, los grados de satisfacción laboral fueron muy positivos, ya que el 68,5 % de los enfermeros indicaron estar satisfechos. Asimismo, se notó una relación inversa entre estos dos aspectos, sin importar el género, posición o años de experiencia. Se llegó a la conclusión de que disminuir el agotamiento podría mejorar la percepción general sobre el trabajo y, en consecuencia, la calidad del cuidado brindado. (15)

Alina et al., en el año 2023 en Rumania, tuvieron como objetivo: “Investigar el burnout y los niveles de satisfacción de los enfermeros de los servicios de urgencias”. Estudio cuantitativo, y correlacional, siendo la muestra de 184 profesionales. Los resultados, el 30,2% de los profesionales de urgencias tiene alto riesgo de burnout. El agotamiento emocional es indirectamente proporcional a la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y las recompensas. El agotamiento emocional es un resultado directo de la experiencia laboral. Si bien los participantes expresaron ambivalencia e insatisfacción con el entorno laboral, se mostraron satisfechos con la naturaleza de su trabajo. Este estudio reveló que factores relacionados con el trabajo, como el apoyo social y la retroalimentación, son predictores significativos del bienestar de los empleados y reducen el riesgo de agotamiento. Se concluyó que, el agotamiento emocional se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral, mientras que la realización personal se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral.

(16)

### **2.1.2 Nacional**

Ancco et al. en el año 2023 en su artículo, tuvieron como objetivo: “Identificar la conexión entre SB y la satisfacción laboral de los enfermeros de emergencia en el Perú”. Estudio cuantitativo con un análisis de correlación. No experimental y se realizó de manera transversal. La muestra fue de 75 enfermeros. Los resultados indicaron que un 41.4% presentó un alto nivel de SB. En términos de desempeño laboral, se registró un 45.3%. Se concluyó que existen relaciones inversas entre el SB y el rendimiento laboral en el ámbito de la salud en el Perú. (17)

Lavado et al, en el año 2024 en su artículo de investigación, tuvieron el objetivo: “Asociar el SB y la satisfacción laboral en los enfermeros en un área de contingencia COVID-19”. Un estudio analítico fue llevado a cabo con 56 trabajadores del sector salud. Los resultados, un bajo nivel de SB se halló en el 71,4 % de los profesionales, mientras que un alto

nivel de SL fue observado en el 51,8 %. La puntuación en los factores internos de la SL fue media en el 55,4 %. Los autores concluyen que en la zona de emergencia por COVID-19 no se observaron altos grados de agotamiento, lo que se traduce en un gran grado de felicidad entre el personal. (18)

Ilasaca et al, en el año 2024 en su artículo de investigación, tuvieron el objetivo: “Determinar la relación entre burnout, estrategias de afrontamientos y satisfacción laboral en enfermeros de emergencia en Lima Este”. Un estudio de diseño cuantitativo, correlacional y descriptivo incluyó a 300 enfermeros. Los resultados fueron de 0.223 ( $p < 0.01$ ). Esto muestra que existe relaciones positivas y directas, además de ser muy significativa. Por otro lado, la relación entre el SB y la satisfacción en el trabajo muestra un vínculo negativo, opuesto y además muy relevante. Por último, respecto a estrategias de afrontamiento y las satisfacciones en el trabajo, se observó una relación directa, positiva y altamente relevante. La conclusión fue que, existen relaciones entre el SB y la satisfacción laboral. (19)

Pérez y Bendezú, en el año 2025 en su artículo de investigación, tuvieron como objetivo: “Determinar la relación entre la carga laboral y síndrome de burnout en enfermeros de Lima Metropolitana”. Estudio cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal. Muestra incluyó a 505 enfermeros. Los resultados Se encontró un nivel moderado de carga laboral con una media de  $18.36 \pm 2.92$ , mientras que el síndrome de burnout presentó una media de  $71.71 \pm 8.10$ . Conclusión, los resultados indican que la carga laboral se relaciona directamente con el desarrollo del síndrome de burnout en los enfermeros, incrementando los niveles de agotamiento emocional y despersonalización, aunque algunas perciben realización personal en su labor. (20)

Saire y Urure, en el año 2024 realizaron una investigación en Lima, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el

personal de enfermería en un Hospital público del Perú”. Estudio cuantitativo, relacional y no experimental, con una muestra de 96 enfermeras. Los resultados revelaron que el 62,5% mostró un nivel medio de SB; en cuanto a las diferentes áreas, el agotamiento fue más común a un 51,0%, mientras que la despersonalización estuvo en un nivel bajo con un 67,7% y el logro personal a un 58,3%. En relación a la satisfacción en el trabajo, el 43,8% tenía un nivel medio; analizando las áreas, la satisfacción respecto a las condiciones físicas y/o comodidad alcanzó el 57,3%, en cuanto al salario y beneficios fue de 69,8%, el desempeño de tareas estuvo en 44,8% y la relación con la autoridad en 62,5%, siendo el nivel bajo en las relaciones entre compañeros el 51,1%, en políticas administrativas alcanzó el 60,4% y en desarrollo personal llegó al 52,1%. En conclusión, se encontró una conexión significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería. (21)

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1 Síndrome de burnout**

#### **2.2.1.1. Concepto**

Es una condición que afecta el cuerpo, las emociones y la mente, y que aparece como reacción a exigencias laborales que son demasiado altas y duran mucho tiempo. Este síndrome se distingue por una sensación de desconexión personal, donde la persona comienza a tener actitudes negativas hacia quienes le rodean, y por una reducción en la satisfacción personal, lo que impacta tanto su rendimiento como su bienestar general (22).

De igual manera, se le considera un fenómeno relacionado con el trabajo que surge de un estrés laboral persistente que no ha sido manejado de forma apropiada. Las principales manifestaciones de esta situación comprenden una sensación de fatiga extrema, un desapego

mental respecto al trabajo y una percepción de ineficacia o de carencia de logros personales (23).

Además, es entendido como una condición de estrés crónico asociado al entorno laboral que puede predisponer al individuo a desarrollar problemas de salud física, incluyendo insomnio y afecciones cardiovasculares (24).

#### **2.2.1.2. Teorías**

El modelo propuesto por Maslach y Jackson describe el Burnout en tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y escasa satisfacción personal. Este planteamiento es uno de los más comunes y ha sido fundamental para crear herramientas de evaluación como el Inventario de SB (MBI). Según este modelo, el Burnout aparece cuando hay un desajuste entre lo que se exige en el trabajo y lo que se tiene a disposición, resaltando la relevancia de contar con recursos laborales y personales como elementos que ayudan a prevenirlo (25).

Por otra parte, la teoría de estrés en el trabajo de Lazarus y Folkman subraya la importancia de cómo se enfrenta y se ve el estrés en la aparición del Burnout. Resalta que usar buenas estrategias para manejar el estrés puede facilitar a reducir los efectos perjudiciales del estrés en el trabajo. Además, el modelo transaccional del estrés enriquece esta idea al mirar cómo las personas valoran las exigencias de su trabajo y los recursos que tienen a su disposición, lo que influye en la fuerza de su respuesta emocional y física ante el estrés (26).

#### **2.2.1.3. Dimensiones**

##### **Agotamiento emocional:**

Se menciona la sensación de estar mentalmente cansado y agobiado debido al aumento en las obligaciones laborales. Aquellos que experimentan este tipo de fatiga creen que no pueden esforzarse más en el aspecto mental. Este agotamiento se presenta como un cansancio

constante, ausencia de energías y sensaciones de ser sobrepasado, lo que lleva a una gran reducción en su productividad y motivación (27).

De manera similar, puede impactar tanto el ámbito laboral de la persona. En el empleo, esto se manifiesta en una reducción de la productividad y eficacia, debido a la falta de energía para llevar a cabo sus responsabilidades de forma adecuada. También puede afectar la habilidad de relacionarse bien con compañeros y clientes, incrementando la posibilidad de enfrentamientos y perjudicando las conexiones laborales (28).

### **Despersonalización:**

Se trata de una actitud fría y desilusionada hacia los compañeros en el trabajo. Las personas que sienten despersonalización suelen tener una visión negativa y carente de humanidad sobre sus colegas, clientes o pacientes. Este alejamiento emocional funciona como un mecanismo de defensa contra el estrés constante y las exigencias emocionales que conlleva el trabajo. Además, se puede notar en comportamientos como la falta de interés, la ausencia de comprensión y las relaciones superficiales en su ambiente (29).

Para combatir la despersonalización, es crucial que las empresas establezcan un entorno laboral cálido y de apoyo. Esto puede incluir incentivar las colaboraciones y las labores en equipo, además de brindar respaldo emocional y crear áreas donde los empleados tengan la oportunidad de comunicarse y formar relaciones importantes (30).

### **Realización personal:**

Se refleja en la percepción de escasa eficacia y carencia de resultados en sus labores, las personas que pasan por esta etapa notan que no están cumpliendo con sus objetivos y que su impacto en el entorno laboral es desfavorable; esta reducción en la confianza en sus habilidades puede causar sensaciones de ineptitud, autoestima reducida y desánimo (31).

Las personas que tienen un bajo nivel de realización personal a menudo se sienten como si estuvieran en un lugar del que no pueden salir. A pesar de toda su dedicación, no logran notar resultados importantes ni recibir la aprobación que esperan. Esta sensación de no conseguir nada puede hacer que se sientan menos motivadas y menos interesadas en su trabajo, lo que puede impactar su rendimiento y la felicidad que sienten en sus empleos. Además, pensar que no son capaces puede afectar de manera negativa su salud mental, aumentando la posibilidad de sufrir de depresión y ansiedad (32).

Las empresas tienen la capacidad de promover la satisfacción personal de sus trabajadores al poner en marcha sistemas que reconozcan y recompensen adecuadamente sus éxitos. Proporcionar opciones para el avance profesional y el desarrollo personal puede hacer que los trabajadores se vean a sí mismos como más capaces y felices en sus labores. Asimismo, crear un clima laboral donde los empleados sientan que su esfuerzo es apreciado y que su influencia es positiva puede aumentar su sensación de logro y bienestar en general (33).

## **2.2.2 Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1. Concepto**

Son estados emocionales positivos que resulta de la evaluación que un empleado realiza sobre su experiencia laboral. Este concepto enfatiza el equilibrio entre las expectativas individuales y las realidades del entorno de trabajo, siendo una medida subjetiva de bienestar en el contexto profesional (34).

Asimismo, es el grado en que un individuo percibe que sus necesidades, deseos y aspiraciones están siendo satisfechas a través de su desempeño y desarrollo en el lugar de trabajo. En este sentido, las satisfacciones laborales no solo dependen de los factores económicos, sino también del reconocimiento, el crecimiento personal y la autonomía en las tareas (35).

Además, es el resultado de comparar lo que el empleado aporta a la organización, como su tiempo, esfuerzo y habilidades, con lo que recibe a cambio, ya sea en términos de salario, beneficios, estabilidad laboral o un buen ambiente de trabajo. Cuando percibe una equidad en esta relación, se experimenta una mayor satisfacción laboral (36).

Por otro lado, se concibe como la evaluación global que los empleados hacen sobre diferentes aspectos de su entorno laboral, como las condiciones físicas, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las políticas organizativas. Un entorno favorable promueve mayores niveles de satisfacción y compromiso (37).

También, es un indicador clave del éxito de una organización, ya que se asocia con la productividad, la retención de trabajadores y la calidad del servicio o producto. Por lo tanto, es el reflejo del alineamiento entre las metas individuales y los objetivos organizacionales (38).

#### **2.2.2.2. Teorías**

Teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow, plantea que la satisfacción laboral se logra cuando se satisfacen necesidades básicas, de seguridad, social, de estimas y de autorrealizaciones en el lugar de trabajo, por ejemplo, un empleado puede experimentar satisfacción inicial al recibir un salario adecuado, pero su motivación evoluciona hacia aspectos más abstractos como el reconocimiento y el sentido de pertenencia (39)

Teoría de los dos elementos de Herzberg; distinción entre los elementos que motivan internamente y provocan satisfacción, y los elementos externos cuya falta provoca descontento. Los elementos motivadores comprenden los éxitos, la responsabilidad y el avance profesional, mientras que los elementos externos incluyen el salario, la estabilidad en el empleo y las condiciones del entorno laboral (40).

Teoría de la equidad de Adams, afirma que las satisfacciones laborales están influidas por la percepción de equidad entre las contribuciones del empleado y las recompensas recibidas

en comparación con otros. La falta de equidad puede generar frustración y disminución en el rendimiento laboral (41).

Teoría de expectativa de Vroom, establece que la satisfacción está relacionada con las expectativas del empleado sobre los resultados de su desempeño. Si los resultados esperados coinciden con los deseados, aumenta la satisfacción (42)

### **2.2.2.3. Dimensiones**

#### **Trabajo en Equipo:**

En este apartado se analiza la relevancia de cultivar vínculos constructivos con compañeros, supervisores y trabajadores. Un grupo de personas se considera un equipo cuando trabajan juntos, aplicando sus habilidades únicas para lograr los objetivos de las organizaciones. Todos tienen un objetivo compartido para conseguir estos fines y son responsables de sus elecciones (43).

#### **Condiciones de trabajo:**

Las normas y condiciones de trabajo cambian según diferentes categorías del empleado. Por lo general, las autoridades firman acuerdos formales o contratos que describe la relación laboral. Por otro lado, los trabajadores que cobran por horas a menudo ven sus términos laborales en un manual para empleados o en un documento de políticas de la empresa. A veces, una simple conversación puede bastar para explicar lo que se requiere. Sin embargo, los contratos escritos brindan una seguridad mayor tanto para el trabajador como para el empleador (44).

Las condiciones laborales incluyen diferentes elementos como el entorno físico, el horario, el salario, los períodos de descanso y la búsqueda de un balance entre lo profesional y lo personal. Esta idea se refiere a la totalidad del ambiente laboral, que comprende el clima, los instrumentos y recursos accesibles para llevar a cabo las actividades (45).

**Reconocimiento Laboral:**

Es un plan para promover un comportamiento sobresaliente en el entorno laboral, incentivar a los trabajadores y mostrar aprecio. Reconocer a los colegas, busca animarlos al resaltar sus buenos hábitos laborales y los resultados favorables de la organización. La confianza en uno mismo de un empleado crece cuando se valora su dedicación y sus éxitos, motivándolo a trabajar cada día más para mantener su trabajo (46).

**2.3. Formulación de hipótesis****2.3.1. General**

**H1:** Existe relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de un Hospital del Callao.

**HO:** No existe relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de un Hospital del Callao.

**2.3.2. Específica**

**H1:** Existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de un hospital del Callao.

**H2:** Existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de un hospital del Callao.

**H3:** Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los enfermeros de emergencia de un hospital del Callao.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se empleará el hipotético deductivo, se fundamenta en un método de deducción e inducción, lo que hace fácil plantear hipótesis y luego examinarlas para confirmar o refutar (47).

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

El estudio será cuantitativo, se enfoca en conseguir medición que sean objetiva y realizar análisis numéricos, estadístico o matemático sobre la información que se obtiene de encuestas y cuestionarios (48).

#### **3.3. Tipo de investigación**

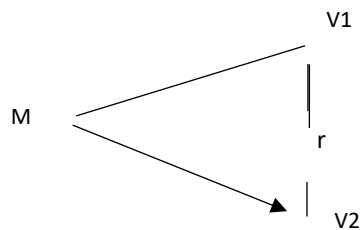
El tipo será aplicado, dado que ayudará a adquirir información a través de una herramienta, se fundamentará en conocimiento anteriores tanto prácticos como teóricos (49).

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

El estudio será no experimental, se realiza observando el objeto de estudio, sin realizar intervenciones, manipulaciones o intentar regular las variables de la situación que se está observando (50).

La investigación será de Corte transversal, se observa información de variables recopiladas a lo largo de un periodo específico, enfocándose en una muestra poblacional o en un subconjunto particular ya establecido (51).

La investigación será de Nivel correlacional, es un enfoque de estudio que no involucra experimentación y se dedica a examinar dos variables para evaluar y entender la relación estadística que existe entre ambas. (52).

**Figura 1***Diagrama de diseño no experimental***M:** Enfermeros de emergencia de un hospital del Callao**V1:** Síndrome de burnout**V2:** Satisfacción laboral**r:** Relación entre las variables V1 y V2

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### 3.5.1 Población

Es la totalidad de elementos o personas que presentan determinada característica común y sobre el cual se intenta hacer deducciones (53).

La población será de 25 enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del Callao.

#### 3.5.2 Muestreo

Es una técnica que se usa para escoger a las personas que formará parte de una investigación estadística. Lo más relevante de este método es que los participantes se escogen aleatoriamente, donde todos tienen la probabilidad de ser seleccionados (54).

El muestreo se realizará de manera probabilística, lo que significa que todos los enfermeros tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

#### 3.5.3 Muestra

Se emplea en situaciones en las que la población es muy grande o cuando, por alguna razón especial, no se puede analizar exhaustivamente a todos sus integrantes (55).

Por ser una población pequeña de 25 enfermeros, se considerará a toda la población, será muestra censal.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermero que trabaja en Emergencia de un hospital del Callao.
- Enfermero con contratos vigentes en el 2025.
- Enfermeros de ambos géneros.
- Enfermeros que han firmado el consentimiento informado.
- Enfermeros que acepten contestar la encuesta.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que realizan actividad administrativa.
- Labor menor a tres meses en Emergencia.
- Enfermeros con contratos vigentes menor de 6 meses.
- Enfermeros que no aceptan responder las preguntas.
- Enfermeros con problemas psicológicos.

### **3.6. Variable y operacionalización**

**Tabla 1.** Operacionalización de variable

<b>Variables</b>	<b>Definiciones conceptuales</b>	<b>Definiciones operacionales</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de mediciones</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
V1 Síndrome de Burnout	Este trastorno, que también se conoce como síndrome de agotamiento, se origina por una presión continua. Se presenta cuando una persona enfrenta tensiones emocionales y relaciones interpersonales relacionadas con su profesión (56).	Será medida a través de Escala de Maslach, fue adecuado por Desposorio (57) la cual aborda las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, por medio del cual permitirá identificar el nivel de SB en las enfermeras de Emergencia de un hospital del Callao.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización personal	-Consecuencias emocionales del trabajo diario. -Implica una interacción constante con las personas atendidas.  -La experiencia de sentir emociones negativas, desarrollar actitudes poco favorables y mostrar reacciones adecuadas.  -La revisión del ambiente laboral y el desarrollo profesional necesita que el empleado tenga una buena supervisión.	Ordinal	“Alto” (82 – 110) “Medio” (52–81) “Bajo” (22 -51).
V2 Satisfacción Laboral	Se trata de la visión global que tiene una persona sobre su empleo. Los empleados del gobierno sostienen que su labor se guía por sus creencias y valores personales, los cuales son influenciados por sus metas y las demandas de sus puestos (58).	Será medida a través del cuestionario de Satisfacción Laboral, que fue adecuado por Desposorio (57) la cual aborda las siguientes dimensiones: Trabajo en Equipo, Condiciones de Trabajo y Reconocimiento Laboral, por medio del cual permitirá identificar el nivel de Satisfacciones laborales de las enfermeras de Emergencia de un hospital del Callao.	Trabajo en Equipo  Condiciones de trabajo  Reconocimiento Laboral	- Tarea culminada. -Toma de decisión.  - Participar en la comunicación. -Cooperar entre colaboradores.  - Incentivo al esfuerzo laborales. -Recompensa de subordinado	Ordinal	“Alto” (63 – 85) “Medio” (41–62) “Bajo” (17 -40).

### **3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnicas**

Son instrumentos diseñados para obtener datos, formados por un conjunto de interrogantes fijos y establecidos. Dichas preguntas se enfocan en un grupo de personas que representan a la sociedad, con la finalidad de entender sus puntos de vista y creencias sobre un asunto o dificultad que les impacta (59).

Para las 2 variables se empleará la técnica de encuestas.

#### **3.7.2. Descripción de instrumento**

Una herramienta de investigación es esencial para recolectar y analizar información, estas ofrecen la posibilidad de conseguir información exacta, lo que les ayuda a llegar a una conclusión cierta y fidedigna (60).

#### **Variable 1: Síndrome de Burnout**

Para la variable Síndrome de Burnout se utilizará Escala de Maslach, fue adecuado por Desposorio (57). El presente instrumento posee 22 ítems, se agrupan en 3 dimensiones: agotamiento emocional, la cual contiene las preguntas (1 al 9); despersonalización, la cual contiene las preguntas (10 al 14); y realización personal, la contiene las preguntas (15 al 22). La escala de medición será Alto (82– 110), Medio (52– 81), y Bajo (22–51) (5).

#### **Variable 2: Satisfacción Laboral**

Para la variable Satisfacción Laborales se utilizará el Cuestionario de Satisfacción Laboral, que fue adecuado por Desposorio (57). El presente instrumento posee 17 ítems, se agrupan en 3 dimensiones: Equipo de trabajo, la cual contiene las preguntas (1 al 6); Condiciones de trabajo, la cual contiene las preguntas (7 al 12) y Reconocimiento laboral, la contiene las preguntas (13 al 17). La escala de medición será “Alto” (63– 85 puntos), “Medio” (41 – 62) “Baja” (17 -40 puntos). Se empleará las alternativas de escala Likert de Siempre (5)

Casi siempre (4) Ocasionalmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

### **3.7.3. Validación**

Está vinculado a su nivel de exactitud y credibilidad, lo que implica la capacidad de dicho instrumento para valorar correctamente el objetivo propuesto debe coincidir con la generación de resultados que sean tanto fiables como precisos (61).

#### **a) Validación de la variable Síndrome de burnout**

La validez fue a través de la evaluación de 3 jueces de expertos, realizado por Desposorio, donde se encontró un  $p=001$  en la V de Aiken=1.00.

#### **b) Validación de la variable Satisfacción laboral**

La validez fue a través de la evaluación de 3 jueces de expertos, realizado por Desposorio, donde se encontró un  $p=001$  en la V de Aiken=1.00.

### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad se relaciona con lo efectivo que es un proceso, especialmente al examinar y analizar para reducir el error (62).

#### **a) Confiabilidad de la variable Síndrome de burnout**

Fue elaborado por Desposorio (57), donde se determinó un Alfa de Cronbach de 0,84, la cual se determinó que es confiable.

#### **b) Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral**

Fue elaborado por Desposorio (57), donde se determinó un Alfa de Cronbach 0,88, la cual se determinó que es confiable.

### **3.8. Plan de procesamientos y análisis de dato**

Para gestionar los datos, se revisarán las respuestas de cada persona que participó, asegurando siempre que se tenga el permiso adecuado de la institución y de los encuestados. Los datos recogidos serán grabados en Microsoft Excel, donde se clasificarán de manera correcta. Después, los datos se pasarán al programa estadístico SPSS versión 26.0, para hacer un análisis descriptivo que ayude a identificar las frecuencias y porcentajes que se relacionan con cada variable y dimensión. Al final, se llevará a cabo un análisis inferencial utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con el fin de comprobar las hipótesis que se han propuesto.

### **3.9. Aspecto ético**

#### **Principio de autonomía:**

Cada enfermera tendrá la opción de decidir si quiere ser parte del estudio. También tendrán la posibilidad de retirarse en cualquier momento y pedir que se elimine toda la información que hayan compartido.

#### **Principio de Justicia:**

Al seleccionar a los participantes, se asegurará que todos reciban un trato justo, evitando cualquier tipo de favoritismo o discriminación durante el proceso. Además, no habrá intervención por parte del investigador durante la medición, lo que evitará que cualquier acción pueda perjudicar a los profesionales de la salud.

#### **Principio de Beneficencia:**

Los resultados de esta investigación serán beneficiosos para los enfermeros, ya que ayudarán a mejorar su educación y brindarán información importante sobre el SB y la satisfacción en el trabajo dentro del campo de la enfermería.

#### **Principio de maleficencia:**

Este estudio no presentará riesgos físicos, emocionales o sociales que puedan afectar a los profesionales de enfermería que participen en la investigación.

#### 4.ASPECTO ADMINISTRATIVO

##### 4.1 Cronogramas de actividad

Descripción	2025															
	Jul				Ago				Set				Oct			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Identificar el problema	■															
2. Revisar bibliografía	■															
3. Elaborar y formular el problema	■															
4. Elaborar objetivos e Hipótesis					■											
5. Elaborar justificación					■											
6. Elaborar el marco teórico									■							
7. Elaborar metodología									■							
8. Elaborar aspectos éticos									■							
9. Elaborar cronograma y presupuestos									■							
10. Elaborar referencia									■							
11. Elaborar Anexos													■			
12. Sustentar el Proyecto													■			

**LEYENDA:**

Actividad  
Cumplida



Actividad por  
cumplir



## 4.2 Presupuestos

**Tabla Presupuestos Detallados**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Tipeos	Hojas	400	1.00	400
	Internet	Hora	400	1.00	400
	Encuadernado	UU	05	50.00	250
	Viáticos	UU	60	5.00	300
	Movilidad	UU	150	3.00	450
	Otro				200
	<b>Sub-total</b>				<b>2000</b>
Material	Hojas bond	Millar	01	20.00	20
	Lapiceros	UU	05	3.00	15
	Archivador	Docena	04	20.00	80
	USB	1	01	50.00	50
	Otro				100
	<b>Subtotal</b>				<b>265</b>

**Tabla Presupuestos Globales**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicio	2000
2	Recurso material	265
	<b>Total presupuesto</b>	<b>2265</b>

## 5. Referencias

1. Aparcana J., Díaz, M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud en el hospital regional de Pucallpa, Ucayali, 2024 Disponible en: <https://repositorio.autonomaeica.edu.pe/handle/20.500.14441/3072>.
2. Llanos K. Síndrome de burnout y riesgo laboral en personal médico en el servicio de emergencia del hospital nacional. Lima. 2023. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/9219>
3. De Las Salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev salud pública [Internet]. 2021 ;23(6):1-8. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/97141>.
4. OPS. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia.2022. Disponible en: <https://www.paho.org/es/node/85591>
5. Hinostroza K., Hinostroza J. Resiliencia y síndrome de Burnout en internos de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Centro del Perú–Huancayo, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/12517>
6. Ruiz, J. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención: Relationship between burnout syndrome and the job performance of nursing staff at the primary level of care LATAM. 2025. Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 6(2), 2842 – 2855. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3868>
7. Da’Silva, A., Dos Santos, F., Barros, L., Dias, V., Araujo, V., Souza, E., Valentim, A., Mesquita, L., Romariz, D., Ribeiro, A. and Barata, F. Factors for illness among

- healthcare professionals (doctors and nurses) working in Intensive Care Units (ICU) diagnosed with Burnout Syndrome. *Research, Society and Development*.2024; 13(7), e7913746294. Disponible en: <https://doi.org/10.33448/rsd-v13i7.46294>
8. Garcia, A., Santos, A., Santos, C., Ferreira, M., y Pimentel, M. Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería Oncología: Estudio Cruzado. 2025. *Revista Brasileira de Cancerologia*, 70 (1).
  9. Torres, L. y Taboada, R. Enfrentado el burnout en enfermería, mejorando la calidad del cuidado. modelo de intervención para aliviar desgaste en hospital de Tarapoto. 2024. *Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina*, 7(6), 4324-4342. Disponible en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i6.8997](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8997)
  10. Torres, J., y Torres, D. Factores asociados al trastorno depresivo en adultos mayores peruanos. *Horizonte Médico (Lima)*2023; 23(3).
  11. Saire, K., y Uruce, I. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del PERÚ. *Nursing at the Vanguard/*. 2024; *Revista Enfermería a la Vanguardia (REVAN)*, 12(2). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2025/01/1585827/a04-revan-vol-122-julio-diciembre-2024.pdf>
  12. Acea, L., Pastor, M., Rubinat, E., Bellon, F., Blanco, J., Gea, M. and Briones, E. Burnout and job satisfaction among nurses in three spanish regions. *Journal of Nursing Management*. 2021; 29(7), 2208–2215. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13376>
  13. Stefanovska, M., Stefanovska, V., Bojadjieva, S. and Bojadjiev, M. Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses. *Health services management research*.2021; 34(2), 92–98. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0951484820971444>

14. Nukhet B, Zehra G, Yasin U, Kamile A. Job satisfaction, burnout and turnover intention of nurses working in hospital during the pandemic COVID-19 in Turkey. *Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan*. 2021; 18 (6). Disponible en: <https://www.clinmedkaz.org/download/job-satisfaction-burnout-and-turnover-intention-ofnurses-working-in-hospital-during-the-pandemic-11347.pdf>.
15. Payne A, Koen L, Niehaus DJH, Smit IM. Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*. 2020 ;26(1). Disponible en: <https://sajp.org.za/index.php/sajp/article/view/1454>
16. Alina C, Marina V, Dumitrache A, Anghel M, Dragomir L, Ciubară A.. El impacto de los problemas laborales en el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de urgencias. *Ciencias del Comportamiento*. 2023: 13 (7), 575. <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/7/575>
17. Ancco, R., Calderón, D., Quispe, G., Pacompia, J. y Quispe, J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. 2023; *Revista Vive*, 6(17), 491–502. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
18. Lavado A, Martínez L, Núñez H. Asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un área de contingencia COVID-19 de un hospital pediátrico en el Perú. *Rev Pediatr Espec* [Internet]. 2024 ;3(2):66-73. Disponible en: <https://revistapediatricae.insn.gob.pe/index.php/rpe/article/view/56>
19. Iasaca, J., Epiquien, R., Diaz, M., y Alberca, A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. 2023; *Horizonte sanitario*, 22(3), 643-649.
20. Pérez V, Bendezú Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

2025: 9(3), 4066-4086.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18043>

21. Saire K, Urure I. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del Perú. *Revista Enfermería la Vanguardia*.2024: 12(2), 62-74.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2025/01/1585827/a04-revan-vol-122-julio-diciembre-2024.pdf>

22. Martins, P., Luzia, R., Filho, J., Welsh, K., Fuzikawa, C. y Nicolato, R. Prevalence and factors associated with burnout among health professionals of a public hospital network during the COVID-19 pandemic.2024. PLOS ONE, 19(4), e0298187.

Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0298187>

23. Pineda, J., Córdova, J. y Sotomayor, A. Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería y su impacto en la satisfacción laboral. *Dominio de las Ciencias*.2024.

10(3), 886–900. Disponible en:

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3962>

24. Soncco, B. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal profesional de un centro de salud, El Agustino. 2023. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35200>

25. Pereira S, Fornés J, Unda S, Pereira G, Juruena M y Cardoso L. Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet].

2021;29: e3386. Disponible en:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692021000100302&tlng=en)

[11692021000100302&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692021000100302&tlng=en)

26. Jaramillo, K, y Quinde, A. Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. MQRInvestigar. 2025: 9(1), e316-e316.
27. Prada R, Navarro J, Domínguez S. Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. Docencia univ [Internet]. .2020;14(2): e1227. Disponible en: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1227>
28. Amor E, Baños J, Sentí M. Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. FEM [Internet]. 2020;23(1):25. Disponible en: <https://www.educacionmedica.net/sec/verRevista.php?id=4447a1373a54257361134>
29. Mariño, M, y Chacón, S. Prevalencia del síndrome de burnout en Médicos/as y Enfermeros/as del sector público rural en la provincia de los Ríos durante el período Agosto noviembre 2024. (Master's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2024).
30. Méndez, R., Sánchez, J., De La Cruz, C., Quiñones, I, y Navarro, E. Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales de la salud, Región Ancash, Perú. F1000Investigación. 2024 12, 1253.
31. Yupari I, Diaz J, Azabache K, Bardales L. Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de burnout en el personal de salud. Enf Global [Internet]. 2022;21(4):144-71. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/512491>
32. Azabache, I, Ortega, J., Alvarado, K., y Aguirre, L. Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. Enfermería Global.2022; 21(4), 144-171.

33. Guía, A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID-19, 2021. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81435>.
34. Sarmiento, G. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el departamento de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. 2019Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10826>.
35. Bedoya, Y. y Barrientos, R. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26931>.
36. Cáceres, E. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi.2018. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10837843-8ab8-4645-9773-080eb82e5847>
37. Carlos, M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. 2018. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22102>
38. Cántaro, K. y Tiza, R. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial de la Red de Salud Chupaca 2021. Repositorio Institucional de la Universidad Continental. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11057>

39. Angulo, A. Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad. Disponible en:  
<https://dspace.umh.es/handle/11000/29766>
40. Correa, L. Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar: el caso del personal de salud privada en Tandil.2024 Disponible en:  
<http://redi.ufasta.edu.ar/jspui/handle/123456789/2646>
41. Cobeñas, E. Relación entre satisfacción y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Clínica San Pablo.2025 Disponible en:  
<https://dspace.unitru.edu.pe/items/7c6e35af-3a6b-4aaf-a9af-5e0e07e91903>
42. Ascencio, A. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería del servicio de central de esterilización de un hospital regional, Tacna 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/3269a798-5ffe-4110-bdba-62ae94c85dd7>.
43. Baldeón, C., y Jara, A. Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para la atención y seguridad del paciente. Polo del Conocimiento.2025: 10(3), 2059-2081. Disponible en:  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9174>
44. Herrera G, Manrique F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. Duazary. 2019; 16 (2 número especial): 74-86. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
45. Cardenas, S., y Trujillo, L. Sistema de remuneraciones y satisfacción laboral en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2023. Disponible en:  
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/9803>.
46. Cubelo, F., Langari, M., Jokiniemi, K., y Turunen, H. El reconocimiento de las cualificaciones profesionales de enfermería y las vías de acreditación de las

- enfermeras filipinas en Finlandia: un estudio cualitativo. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*. 2024: 71(3), 733-742.
47. Llonch, N., Sauret, J., y López, C. Una momia en el aula de secundaria. Aprender prehistoria y el método hipotético-deductivo a través del caso de Ötzi y sus objetos. Cabás. *Revista Internacional sobre Patrimonio Histórico-Educativo*. 2024: (31), 148-171.
48. Argüelles, J. Enfoque cualitativo y cuantitativo para abordar la realidad. *METANOIA: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*. 2024: 10(2), 1-2.
49. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Rev Universidad Distrital Francisco José de Calda*. 2023; 27(75).
50. Agudelo, L., y Aignerren, J. Diseños de investigación experimental y no-experimental. 2008.
51. Rodríguez, M., y Mendivelso, F. Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*. 2018: 21(3), 141-147.
52. Ramos, C. Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*. 2015: 23(1), 9-17.
53. Huamaní, V. Cómo construir el enunciado de la investigación científica. *Revista Educación*. 2025:23(25), 8-10.
54. Angarita, R. Muestreo estadístico: métodos básicos. Universidad del Valle. 2024.
55. Cabrera, P. Nueva organización de los diseños de investigación. *South American Research Journal*. 2023: 3(1), 37-51.
56. Rendón M, Peralta S. Hernández E. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia. *Enferm. Glob.* [Internet]. 2020. Disponible



Escuelas Normales. Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa.2021: 12(22).

## **Anexos**

## Anexo 1 Matriz de consistência

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Síndrome de burnout relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025	<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipos de investigación</b> Aplicada</li> <li>• <b>Diseño de investigación</b> Diseño: no experimental Corte: transversal Nivel o alcance: correlacional</li> <li>• <b>Población y muestra</b> <b>Población/Muestra:</b> 25 enfermeras del Servicio de Emergencia de un Hospital del Callao.</li> </ul>
	¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025.	Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.	Síndrome de Burnout <b>Dimensiones</b> -Agotamiento emocional	
	<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específico</b>	-	
	<b>PE1</b> ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025?	<b>OE1</b> Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.	<b>HE1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.	Despersonalización -Realización personal <b>Variable 2</b> Satisfacción Laboral	
<b>PE2</b> ¿Cómo la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025?	<b>OE2</b> Identificar la relación entre la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.	<b>HE2</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de	<b>Dimensiones</b> -Trabajo en Equipo -Condiciones de trabajo -Reconocimiento Laboral		

			enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.		
	<b><u>PE3</u></b> ¿Cómo la dimensión Realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025?	<b><u>PE3</u></b> Identificar la relación entre la dimensión Realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.	<b><u>HE3</u></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.		

## Anexo 2 Instrumentos de Investigación

### CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

Edad:  años                      Sexo: F    M

Condición Laboral: Nombrado:  Contratado:  CAS:

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

La escala valorativa considera las opciones

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

	<b>DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	1	2	3	4	5
1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
2	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
3	Siento que mi trabajo me está desgastando					
4	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
5	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
7	Me siento frustrado en mi trabajo					
8	Siento que tratar todo el día con personas me cansa					
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
	<b>DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN</b>					
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
11	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
12	Siento que me he hecho más duro con la gente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales					
	<b>DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL</b>	1	2	3	4	5
15	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
16	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
18	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					

20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
21	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					



**Anexo 3 Formato de consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador (a):** Lic. Enf. Teran Julcamoro Carmen

**Título:** Síndrome de burnout relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025.

---

**Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Síndrome de burnout relacionado con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un hospital del Callao, 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Teran Julcamoro Carmen. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de emergencia de un Hospital del Callao, 2025. Su ejecución ayudará /permitirá establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de emergencia de un Hospital del Callao, 2025.

**Procedimientos**

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

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle).

Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos**

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

### **Beneficios**

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

### **Costos e incentivos**

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

### **Confidencialidad**

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

### **Derechos del participante**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Enf. Teran Julcamoro Carmen. (número de teléfono: 934802938) o al comité que validó el presente estudio, 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:

Nombres:

DNI:

DNI:




# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	3%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2024-07-18	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-07	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
9	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-14	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-16	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%