



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de  
cuidados intensivos adulto del hospital de Cañete, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

**Presentado por:**

**Autora:** Padilla Amoretti, Violeta

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-1007-9983>

**Asesora:** Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

**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, PADILLA AMORETTI VIOLETA egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO DEL HOSPITAL DE CAÑETE, 2024”** Asesorado por el docente. **Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada** con DNI 06152053 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749> tiene un índice de similitud de 18 % con código OID: oid:14912:485875188, 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  
 PADILLA AMORETTI VIOLETA  
 DNI: 46698002



.....  
 Firma  
 Magdalena Petronila Rojas Ahumada  
 DNI: 06152053

 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

Lima, 22 de agosto del 2025

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

El proyecto de investigación del Lic. PADILLA AMORETTI VIOLETA, muestra un **18% de similitud total**, con un **5% correspondiente a fuentes primarias**, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- **1% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo**, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
- El otro 1% corresponde a las **hipótesis y el diseño metodológico** que se redactaron utilizando **plantillas estándar** para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 5%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

Asesora.

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024**

## **Dedicatoria**

A mis padres, gracias por su amor, sacrificio y enseñanzas que me han dado la fuerza para alcanzar mis sueños. Todo lo que soy se lo debo a ustedes. A mi hijo, mi mayor inspiración, eres la luz que guía mi vida y mi razón para seguir adelante con más fuerza cada día. A ustedes, mi mayor tesoro, les dedico mis logros y mi amor eterno.

### **Agradecimiento**

Agradezco profundamente a mis padres, quienes, con su amor, soporte y sacrificios han sido la base de mis logros y mi mayor inspiración para nunca rendirme. Sin su confianza y ejemplo, este proyecto no habría sido posible. A mi hijo, por ser mi motor de vida y recordarme cada día que los sueños se alcanzan con esfuerzo y dedicación. Eres mi mayor motivación para seguir adelante. Finalmente, extendiendo mi gratitud a todas las personas que me guiaron y apoyaron durante este proceso, especialmente a mis profesores, amigos y compañeros, cuya orientación y compañía fueron fundamentales para culminar este proyecto. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

## **Resumen**

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital de Cañete durante el año 2024. Se busca identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como el grado de satisfacción con el ambiente laboral, las condiciones organizacionales y las relaciones interpersonales.

La metodología empleada será de tipo cuantitativa, con enfoque descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estará de 80 enfermera conformada por el total de enfermeros que laboran en dicha unidad, y se trabajará con un muestreo censal. Como instrumentos de recolección de datos se utilizarán el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y un cuestionario estandarizado de satisfacción laboral, previamente validados y adaptados al contexto hospitalario.

El procesamiento de datos se realizará mediante el software estadístico SPSS versión 25.0. Se aplicarán estadísticas descriptivas (frecuencias, promedios, desviaciones estándar) y pruebas de correlación como el coeficiente de Pearson para establecer la relación entre las variables.

**Palabras clave:** Agotamiento Psicológico; Satisfacción en el trabajo, Enfermeras y Enfermeros (Fuente: DeCS).

## **Abstract**

The main objective of this research project is to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in nurses of the Adult Intensive Care Unit of the Hospital de Cañete during the year 2024. The aim is to identify the levels of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, as well as the degree of satisfaction with the work environment, organizational conditions and interpersonal relationships.

The methodology used will be quantitative, with a descriptive-correlational approach and a non-experimental cross-sectional design. The population will be 80 nurses, made up of all the nurses working in the unit, and a census sampling will be used. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and a standardized job satisfaction questionnaire, previously validated and adapted to the hospital context, will be used as data collection instruments.

Data processing will be carried out using SPSS version 25.0 statistical software. Descriptive statistics (frequencies, averages, standard deviations) and correlation tests such as Pearson's coefficient will be applied to establish the relationship between the variables.

**Keywords:** Burnout, Psychological; Job Satisfaction; Nurses (Source; DeCS).

## **I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), garantizar un entorno laboral seguro y saludable es un derecho esencial para todos los que trabajan, y el trabajo decente desempeña un rol crucial en el mantenimiento de la salud mental. Actualmente, se calcula que alrededor del 15% de los adultos en edad laboral padece algún trastorno mental. Problemas como la depresión y la ansiedad generan pérdidas por año de 12 mil millones de días laborales en todo el planeta, ocasionando un impacto económico de 1 billón de dólares debido a la disminución de la productividad (1).

Asimismo, la OMS señala que factores como las demandas intrínsecas del trabajo, la vulnerabilidad individual y una mala organización laboral incrementan el estrés en los servidores sanitarios como los enfermeros. Este estrés prolongado puede derivar en Burnout, fatiga crónica, ausentismo, alta rotación, insatisfacción laboral, entre otros. Para mitigar estos efectos, se debe abordar los riesgos psicosociales mediante la reducción de cargas laborales, ajustes en horarios, la mejora de la comunicación y el trabajo en equipo, especialmente en zonas muy demandadas y de despliegue como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), que se distingue por su elevada exigencia/presión laboral y ritmo de actividades (2).

También, un estudio realizado en enfermeros a nivel global en 18935 enfermeros mostró que las enfermeras tenían una prevalencia específica del 34,1% para el agotamiento emocional, el 12,6% para la despersonalización y el 15,2% para la falta de realización personal. Los factores que favorecieron el burnout fueron, ser de menor edad, menor apoyo social, baja disposición de la familia y los colegas para hacer frente al COVID-19, amenaza creciente percibida en la pandemia, laborar en áreas de riesgo como UCI, trabajo en hospitales con recursos materiales y humanos limitados y alta carga en las labores (3).

Ya en Turquía revela que los enfermeros enfrentan un alto nivel de carga mental mientras realizan sus tareas. Ahí participaron 156 enfermeros de UCI, donde los hallazgos señalan que casi la totalidad (95,5%) informaron que su carga mental de trabajo era alta. Hubo una fuerte relación positiva entre la

carga mental laboral y el burnout. Ser mujer ( $\beta=0.165$ ,  $p=0.008$ ) y la carga emocional de trabajo ( $\beta=-0.695$ ,  $p<0.001$ ) son determinantes del Burnout. La carga emocional de trabajo ( $\beta=0.399$ ,  $p=0.003$ ) es el determinante más importante de la realización personal (4).

Por otro lado, en India en enfermeros de UCI mostro que el Burnout fue bajo o nulo para un 62,4%, mientras que para un 37,6% fue alto. Así mismo dicho estudio indica que el Burnout fue mayor en las enfermeras que no estaban casadas (43,4%), y fue mayor en las enfermeras que trabajaron durante 1 a 5 años (57.1%). Los primeros 5 años de la carrera de enfermería son el período vulnerable Burnout. El Burnout altera el desempeño y satisfacción laboral del enfermero. Este es un hallazgo relativamente nuevo en este estudio que identifica al grupo vulnerable. Se requiere un estudio multicéntrico más amplio para confirmarlo (5).

Un estudio realizado en Francia, que incluyó a 12,536 enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), identificó que 6,232 reportaron síntomas de Burnout, con una prevalencia del 44% (rango: 14% a 74%; IC 95%: 34% - 55%; I<sup>2</sup>: 98.6%, IC 95%: 98.4% - 98.9%). Se observó que la frecuencia de Burnout severo en enfermeras de UCI fue significativamente mayor en investigaciones realizadas durante la pandemia de COVID-19 en comparación con estudios previos a la crisis sanitaria ( $p=0.003$ ). Además, aunque no se encontró una diferencias en el Burnout entre médicos y enfermeros de UCI, la proporción de enfermeras con niveles elevados de Burnout fue superior a la de los médicos ( $p=0.022$ ) (6).

Las enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos presentan una mayor vulnerabilidad al estrés laboral y al Burnout, lo que repercute negativamente en su bienestar físico/mental, así como en su desempeño durante la atención al paciente. La llegada de la pandemia y los desafíos asociados incrementaron significativamente su carga de trabajo, intensificando los niveles de Burnout. En relación con ello, un estudio realizado en Estados Unidos evidenció que los profesionales de salud que trabajaban en unidades dedicadas exclusivamente a usuarios con COVID-19 tenían 3,71 veces más posibilidades de mostrar mayor estrés y Burnout ( $p<0.001$ ) en comparación con quienes trabajaban en áreas no destinadas

al manejo de pacientes con COVID-19. Además, hubo relación directa entre mayor Burnout y una mayor insatisfacción laboral (7).

También, el burnout afecta a los enfermeros de UCI en América Latina, como lo demuestra un estudio reciente en un hospital público de Brasil. Este reveló que alrededor de un 43,6% tuvo Burnout; más del 60% de los participantes presentaban altos niveles de agotamiento y despersonalización, mientras que cerca del 78% experimentaban una disminución en su realización profesional. Factores como ser menor de 38 años, estar soltero, sufrir insatisfacción laboral, padecer dolor físico, ansiedad y descansar menos de cinco horas al día contribuyeron significativamente a la presencia de Burnout (8).

Un estudio realizado a nivel nacional, específicamente en Jaén-Perú, en 30 enfermeros de UCI, señala que, en satisfacción laboral, el 53,3 % de los informantes la calificó como baja, destacándose la insatisfacción en el dominio organizacional (60,0 %). El análisis de los factores sociodemográficos es fundamental para considerar intervenciones de mejora (9).

De manera similar, en Perú se realizó un análisis de 51 estudios nacionales sobre el Burnout en médicos y enfermeros de UCI. Los resultados mostraron que, durante la crisis sanitaria, el Burnout en los médicos fue más prevalente en Lima (26.8%), seguido de la región costa (21.7%) y la región sierra (9.43%). Estas cifras representaron incrementos del 55%, 105% y 15%, respectivamente, en comparación con los valores reportados antes de la pandemia. En el caso de los enfermeros, la prevalencia también fue mayor en Lima (26.2%), seguida de la sierra (12.36%), lo que refleja un aumento del 309% y 357%, respectivamente. En términos generales, durante la pandemia, el Burnout aumentó un 336.2% en enfermeros y un 1.36% en médicos. Este fenómeno ha impactado de manera considerable en la productividad y satisfacción laboral de ambos grupos profesionales (10).

Finalmente, durante la visita al área de UCI se evidenció una dinámica de trabajo altamente demandante, donde los enfermeros especialistas deben desempeñarse con gran intensidad para cumplir con las tareas propias del cuidado especializado. La rápida rotación de pacientes y la elevada demanda de atención generan una presión constante. Además de sus responsabilidades asistenciales, los

enfermeros deben coordinar con otros profesionales y comunicarse con los familiares de los pacientes críticos. Una enfermera destacó que “el inicio del turno ya implica una gran presión, ya que se debe evaluar al paciente, monitorear su estado de salud y estar alerta a su evolución”. Otro profesional mencionó que “la alta demanda de pacientes con diversas condiciones médicas, sumada a la intensa interacción con colegas y familiares, hace que el trabajo sea aún más exigente”. Como se observa, el área de UCI tiene una alta transpirabilidad de pacientes y de actividades, lo cual exige al equipo de gestión del servicio y al personal que ahí labora mucha organización.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?

¿Cuál es la relación entre síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

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

#### **1.4.1 Teórica**

Se busca aportar con conocimientos actualizados, abordando el vacío existente en torno al impacto de la salud emocional del enfermero, vinculado a la presencia del Burnout y como esto repercute en su satisfacción laboral, además de poder afectar la ejecución de sus funciones en entornos críticos como la UCI. Los resultados proporcionarán evidencia científica que servirá como referencia para comprender mejor esta problemática, facilitando la implementación de estrategias destinadas a optimizar las condiciones laborales para un mejor desempeño profesional en el cuidado especializado en UCI, lo cual debe repercutir en su satisfacción en el trabajo que realiza. Además, la revisión teórica incluye un análisis exhaustivo del marco conceptual relacionado con las variables burnout y satisfacción laboral en

enfermería, complementado con teorías como el Modelo de Adaptación de Callista Roy, que destaca las capacidades de las personas para generar respuestas adaptativas frente a situaciones de alta demanda de actividades en áreas de actividad intensa como las UCI.

#### **1.4.2 Metodológica**

Este estudio adquiere relevancia al sustentarse en el método científico, lo que garantiza un proceso riguroso y estructurado que le permite aportar con generación de conocimiento. Se ha optado por un enfoque cuantitativo que permite describir y analizar de manera objetiva la relación entre las variables en estudio. Asimismo, se enmarca en una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental que observa los fenómenos sin manipularlos, respetando su desarrollo en contextos reales. La recolección de información se hará aplicando instrumentos previamente validados y adecuados al entorno, como el Inventario de Burnout de Maslach y un cuestionario de satisfacción laboral, los cuales permitirán obtener información precisa y confiable. De este modo, la metodología empleada contribuye significativamente al análisis de la situación actual y a la formulación de propuestas orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal de salud en áreas críticas.

#### **1.4.3 Practica**

La importancia radica en la generación de nuevo conocimiento acerca del tema, cuya relevancia radica en su capacidad para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los enfermeros en la UCI. A partir de los resultados obtenidos, será posible implementar estrategias orientadas a crear un entorno laboral favorable que promueva el desempeño óptimo de estos profesionales. Es esencial que las acciones de mejora incluyan la dosificación adecuada de las tareas, con el objetivo de establecer un ambiente de trabajo equilibrado que permita al enfermero realizar sus labores de cuidado sin comprometer su salud emocional, impactando positivamente en su satisfacción laboral. Entre las posibles intervenciones, se destaca la organización estructurada de las actividades del servicio, buscando un equilibrio entre lo disponible y lo que exige el área. Esto resulta clave para fortalecer la gestión del cuidado desde una perspectiva organizacional eficiente.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El estudio será desarrollado entre enero a abril de 2025.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio será realizado en la UCI adulto del Hospital de Cañete, localizado en Mz B Lt 1 Fdo Don Luis Agr- San Luis de Cañete.

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

Serán los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Internacionales

Friganović et.al. (11), 2021, en Croacia, desarrollaron un estudio con el objetivo de establecer “¿Dónde buscar una solución? El síndrome de burnout y sus asociaciones con la capacidad de afrontamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de **cuidados críticos**: un estudio transversal”. Fue cuantitativo donde participaron de 620 enfermeras. Los hallazgos señalan que el Burnout fue bajo para un 57.1%, fue medio para un 31.3% y alto para un 11,6%. De otro lado aquellos que indicaron un alto Burnout; un 23,6% indico estar insatisfecho, un 22.2% satisfecho, y un 4.2% muy satisfecho. Concluyen que se encontró vínculo entre los constructos valorados ( $p < 0,001$ ).

Tomaszewska et.al (12), 2024, en Polonia, efectuaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinas las relaciones entre satisfacción laboral, desgaste profesional y racionamiento de cuidados entre enfermeras de UCI”. Fue un estudio transversal y participaron 477 enfermeras. Los resultados muestran que la puntuación media del Burnout fue de  $60,82 \pm 10.46$ . Así mismo la dimensión agotamiento emocional fue de  $26.39 \pm 6.07$ , la despersonalización fue de  $14.14 \pm 3.21$  y la falta de realización personal de  $20.29 \pm 4.70$ . De otro lado para la satisfacción de las enfermeras se obtuvo una puntuación de  $23.00 \pm 5.2$ . Concluyen que hubo relación entre los constructos involucrados ( $p < 0,001$ ).

Kayar Calili D. et al. (13). En 2024 en Turquía, efectuaron un estudio que busco “Identificar la relación entre la satisfacción laboral y burnout en enfermeras de UCI”. Fue un estudio correlacional, donde se aplicó el MBI y un cuestionario para satisfacción, contándose con 449 enfermeros de UCI. Como resultado se obtuvo que las subescalas de burnout se correlacionaron negativamente con las subescalas de la satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ). Las enfermeras, las enfermeras sin hijos y las que trabajaban menos de 40 horas presentaban un menor agotamiento en la subescala de PA ( $p < 0,05$ ). Las enfermeras que no presentaban problemas de salud, dificultades económicas ni de transporte, que contaban con apoyo social y que eligieron su profesión deliberadamente obtuvieron puntuaciones más

bajas en EE y D ( $p < 0,05$ ). Las enfermeras que trabajaban en UCI, que estaban casadas, sanas, eligieron su profesión y contaban con apoyo social, obtuvieron puntuaciones más altas en satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ). Se concluye que, entre los enfermeros de UCI, la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta el burnout.

### **2.1.2 Nacionales**

Ruiz (14) 2022, en Cajamarca-Perú, efectuó un estudio cuyo objetivo fue “ Establecer el grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022”. Estudio transversal donde participaron 65 enfermeros que completaron los cuestionarios. Los resultados mostraron que para el Burnout el 4.6% presenta un nivel alto, el 24.6% un nivel medio y el 70.8% un nivel bajo. Así mismo respecto a la satisfacción laboral sabemos que un 73,8% presentó valor alto y el 20% medio. Concluye que hubo relación entre los constructos evaluados ( $p = 0,000$ ).

Cahuin et al (15), en 2021, en Huancayo, hizo un estudio que buscó “Valorar la relación que existe entre satisfacción laboral y Burnout en enfermeros de áreas críticas (UCI) del Hospital de Huancayo”. Fue correlacional, participaron 63 informantes enfermeros de UCI. En satisfacción laboral un 30% se encuentran satisfechos; el 52% indica indiferencia, y un 18% indicó estar insatisfecho. Así mismo dicho estudio se mostró que el Burnout tuvo una frecuencia baja en un 23,8%, media en un 61,9%, y alta en un 14,3%. Concluye que existe relación entre satisfacción laboral y Burnout con un  $p = 0,0023$

Follano (16), 2023, en Arequipa-Perú, hizo un estudio que buscó “Analizar la Satisfacción laboral y desgaste profesional del personal de enfermería UCI Hospital CASE Arequipa 2022”. Fue un estudio de descriptivo-correlacional, participaron 50 enfermeros. Los resultados mostraron que la satisfacción fue alta para un 82%, baja para un 18%. Mientras que el desgaste profesional fue media para el 66%, baja para el 30% y alta para un 4%. Concluye que se encontró relación entre los constructos valorados ( $p < 0,05$ ).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Burnout**

#### **Definición**

Se describe como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge como respuesta al estrés laboral crónico. Es característico un sentimiento persistente de desgaste emocional, acompañado de una actitud distante o despersonalizada hacia los demás y una reducción en la percepción de eficacia y logro personal en el ámbito laboral. Este síndrome refleja la incapacidad progresiva de lidiar con las demandas laborales, lo que impacta tanto en la motivación como en el desempeño profesional (17).

El Burnout se define como un estado de estrés crónico que afecta el funcionamiento de los sistemas inmunológico, cardiovascular, neuroendocrino y nervioso central. Diversos factores contribuyen a su desarrollo, entre ellos la sobrecarga laboral, la angustia moral, la ausencia de soporte adecuado, la limitación de recursos, la insuficiente capacitación y situaciones de acoso laboral. Asimismo, la exposición prolongada al estrés puede desencadenar efectos como ansiedad, depresión, agotamiento físico y mental, y despersonalización, lo que incrementa el riesgo de agotamiento en las enfermeras. Elementos como jornadas laborales extensas, turnos adicionales obligatorios, escasez de personal, restricciones de tiempo, gestión ineficiente, una alta proporción de usuarios por enfermera y la falta de apoyo del equipo de trabajo también han sido asociados con un mayor riesgo de Burnout en el personal enfermero (18).

### **Dimensiones de Burnout**

- Cansancio emocional

Se vincula con una sensación profunda de desgaste y pérdida de energía emocional, frecuentemente originada por la exposición constante a situaciones estresantes o emocionalmente demandantes. Este fenómeno, común entre los profesionales de enfermería, suele ir acompañado de emociones como frustración, cansancio extremo y una disminución en la capacidad de empatizar con quienes los rodean. Este estado refleja una sobrecarga emocional que agota los recursos personales necesarios para enfrentar las demandas laborales, generando una sensación persistente de fatiga que va en contra de la realización de las actividades diarias. El agotamiento emocional es reconocido como elemento clave del síndrome de Burnout, debido a su profundo impacto en lo emocional y bienestar

general de los profesionales. Este estado puede deteriorar significativamente su desempeño laboral, así como afectar su calidad de vida, influyendo negativamente en su capacidad para afrontar las demandas del entorno de trabajo y mantener un equilibrio emocional adecuado (19).

- **Despersonalización**

Se expresa como una postura negativa, distante o cínica hacia los individuos con las que va interactuar en el ámbito laboral, en particular hacia quienes se benefician de los servicios ofrecidos. Se manifiesta a través de un trato frío y deshumanizado, a menudo utilizado como una estrategia inconsciente para lidiar con el estrés laboral crónico. Este desapego emocional puede resultar en una disminución de la empatía y en conductas insensibles, afectando de manera notable los vínculos interpersonales y el cuidado prestado. Asimismo, la despersonalización no solo afecta a quienes reciben los servicios, sino que también tiene repercusiones negativas en el trabajador, provocando un alejamiento de su función profesional y una sensación de descontento consigo mismo. A largo plazo, este estado puede deteriorar el ambiente laboral, reducir la cohesión entre colegas y disminuir el compromiso con las tareas (20).

- **Realización personal**

Es la percepción reducida de éxito y capacidad en el desempeño laboral. Las personas que atraviesan esta dimensión del burnout tienden a sentirse ineficaces y poco productivas, creyendo que sus esfuerzos carecen de impacto positivo. Este sentimiento de insuficiencia genera una disminución en la motivación y en la satisfacción con el trabajo, impactando negativamente en su autoestima y confianza en sus propias competencias profesionales. Con el tiempo, esta percepción puede derivar en un desinterés por las responsabilidades laborales y en un mayor riesgo de abandono del entorno laboral (21).

## **2.2.2 Satisfacción laboral**

### **Definición**

Está definida como el sentimiento de bienestar y realización personal que experimenta un trabajador al percibir que sus necesidades y metas profesionales son alcanzadas en su entorno

laboral. Este estado emocional positivo refleja el grado de conformidad del individuo con su trabajo, influyendo directamente en su motivación y compromiso con las tareas asignadas. Si el centro laboral se comporta como un medio hostil, se verá afectada su satisfacción (22). La satisfacción laboral tiene un gran impacto en la calidad de vida en general, involucrando las relaciones sociales, la conexión familiar y el estado de salud percibido, afectando el desempeño laboral, el ausentismo laboral y la rotación laboral (23).

### **Dimensiones de Satisfacción laboral**

- Satisfacción por el trabajo

Esta dimensión abarca la percepción del empleado sobre la importancia y significado de las tareas que desempeña. Se relaciona con el nivel de identificación con su rol, el reconocimiento recibido y la claridad en sus responsabilidades, factores que inciden en su sentido de logro y pertenencia (24). Una comprensión más profunda sobre la satisfacción y el desempeño laboral del personal de salud puede influir positivamente en la calidad de la atención brindada a los usuarios, siendo un elemento clave para el logro de los objetivos institucionales (25).

- Tensión relacionada con el trabajo

Evalúa el grado de estrés o carga emocional que puede experimentar el trabajador debido a las demandas laborales. Esta tensión se refleja en sensaciones de presión, agotamiento y sobrecarga, lo cual puede disminuir la satisfacción si no se maneja de manera adecuada (26).

- Competencia profesional

Brindar atención sanitaria de excelencia al mayor número de personas que la requieran, considerando los recursos disponibles, sociales, materiales, financieros y humanos, constituye el propósito fundamental del enfermero, así como del sistema de salud y de cada unidad u organización esta los conforma (27).

Hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre su capacidad y habilidades para

cumplir eficazmente con las exigencias de su puesto. Involucra el dominio de conocimientos y destrezas necesarias para enfrentar los retos laborales y alcanzar los objetivos establecidos (28). Ofrecer servicios de salud de la más alta calidad posible al mayor número de personas que los necesiten, dentro de un entorno determinado de recursos sociales, materiales, financieros y humanos, es el principal objetivo de los sistemas de salud y de cada organización o unidad de salud dentro de una organización

- Presión del trabajo

Evalúa el grado de estrés o carga emocional que puede experimentar el trabajador debido a las demandas laborales. Esta tensión se refleja en sensaciones de presión, agotamiento y sobrecarga, lo cual puede disminuir la satisfacción si no se maneja de manera adecuada (29).

- Promoción Profesional

Es cuando un servidor accede a un nivel superior dentro de su ámbito laboral, lo que generalmente implica un aumento en las responsabilidades, reconocimiento, beneficios económicos y jerarquía. Este concepto está relacionado con el crecimiento personal y profesional, y suele ser gestionado por áreas de recursos humanos a través de sistemas formales que establecen los criterios y oportunidades de ascenso dentro de una institución (30).

- Relación interpersonal con sus jefes/as

Evalúa la calidad de las relaciones laborales, incluyendo la comunicación, confianza y apoyo mutuo con los miembros del equipo de gestión y supervisores. Relaciones positivas fomentan un clima laboral saludable y contribuyen a la satisfacción laboral (31).

- Relación interpersonal con los compañeros

Evalúa la calidad de las relaciones laborales, incluyendo el nivel de comunicación, confianza y apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Relaciones positivas tienden a fomentar un clima laboral saludable y contribuyen al buen convivir entre los trabajadores (32).

- Características extrínsecas de estatus

Incluye aspectos como el reconocimiento social, la remuneración económica y otros beneficios laborales. Estos elementos externos contribuyen a la percepción de equidad y valoración del trabajo, influyendo en el grado de satisfacción del empleado respecto a su posición dentro de la organización (33).

- Monotonía laboral

Se refiere al sentimiento de repetitividad y falta de diversidad en las actividades laborales. Una rutina excesivamente predecible puede disminuir la motivación y la creatividad, afectando negativamente la satisfacción del trabajador (34).

### **2.2.3 Teoría vinculada al tema: Modelo de Adaptación de Callista Roy**

El enfermero que brinda cuidados especializados en la UCI enfrenta una demanda constante debido a las características propias del servicio. En este contexto, el Modelo de Adaptación (35) resalta que las personas son sistemas adaptativos capaces de ajustarse a situaciones desafiantes y complejas. Aunque este modelo fue diseñado inicialmente para pacientes, también resulta aplicable al enfermero que desempeña su labor en áreas críticas como la UCI. Por ello, es fundamental que las áreas encargadas de la gestión del cuidado enfermero ofrezcan capacitaciones que proporcionen herramientas y recursos necesarios para facilitar el proceso de adaptación de afrontamiento del profesional ante estas exigencias y desafíos que se presenten en estas áreas críticas. Estas capacitaciones deberían incluir estrategias de manejo del estrés y promoción del autocuidado, elementos clave para el bienestar del enfermero. Esto no solo mejorará su desempeño laboral, sino también su bienestar en el entorno profesional (36).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

- Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.
- Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.
- Existe relación estadísticamente significativa entre Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.
- Existe relación estadísticamente significativa entre Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

## **3. METODOLOGIA**

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

En este estudio se aplica el método hipotético-deductivo, propio de las ciencias naturales, reconocido por su eficacia en la producción de conocimiento científico. Es un enfoque científico que se basa en plantear una hipótesis como posible explicación de un fenómeno, deducir consecuencias o predicciones lógicas de esta, y luego verificar esas predicciones mediante experimentos o datos observables. Si los resultados respaldan la hipótesis, esta puede aceptarse provisionalmente; si no, se rechaza o modifica. Este método asegura que las teorías científicas se basen en razonamientos lógicos y evidencia comprobable, permitiendo refinar el conocimiento de manera iterativa (37).

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

Se asume en este estudio el enfoque cuantitativo, lo que facilitará la recopilación de datos objetivos para dimensionar y analizar el alcance del problema a través de instrumentos diseñados específicamente para tal fin. Posteriormente, los datos obtenidos serán procesados y examinados mediante técnicas estadísticas, garantizando un análisis riguroso y basado en evidencia. Este enfoque permitirá identificar patrones y relaciones clave que contribuyan a una comprensión más profunda del fenómeno investigado (38).

### **3.3 Tipo de investigación**

El estudio es de carácter aplicada, esta se centra en aplicar de forma práctica el conocimiento obtenido a través del método científico para crear soluciones a problemas específicos. Se sirve de la investigación básica y la emplea en la solución de problemas. Se caracteriza por su preocupación por la utilidad y aplicabilidad de los resultados (39).

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

Este estudio tiene un diseño no experimental, ya que no conlleva control deliberado de variables ni de los procesos. Su enfoque se basa en observar y analizar el fenómeno tal como ocurre en su modo natural, lo que facilita su medición y la obtención de conclusiones relevantes para la investigación. Este tipo de enfoque es especialmente útil cuando se busca describir relaciones entre variables o comprender fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin alterar las condiciones existentes. Permite obtener datos confiables y representativos que pueden servir como base para futuros estudios experimentales o para el desarrollo de intervenciones más específicas (40).

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

#### **3.5.1 Población**

Estará compuesta por 80 enfermeros que se desempeñan en la UCI para adultos del Hospital de Cañete. Este número fue determinado a partir de la información proporcionada por el equipo de gestión del servicio de UCI, quienes confirmaron la cantidad de enfermeros que cumplen turnos regulares en dicha área. Para asegurar la pertinencia y representatividad de los participantes, se definirán criterios específicos de inclusión y exclusión, orientados a uniformar las características de los informantes seleccionados. Estos criterios permitirán establecer una muestra homogénea que garantice la comparabilidad entre los participantes. Los detalles de estos parámetros se explican a continuación, asegurando la calidad del proceso de selección.

### **Criterios de inclusión**

- Profesionales del cuidado que trabajen en la UCI de adultos.
- Enfermeros que cumplan con turnos regulares dentro del servicio.
- Enfermeros que expresen su interés en participar como informantes del estudio.
- Enfermeros que otorguen su consentimiento informado para formar parte de la investigación.
- Enfermeros con al menos seis meses de experiencia laboral continua en la UCI de adultos.

### **Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no se desempeñen en UCI adultos.
- Enfermeros ausentes por motivos personales, administrativos o de licencia durante el periodo de recolección de datos.
- Enfermeros que manifiesten explícitamente su negativa a participar como informantes en el estudio.

- Enfermeros que no otorguen su consentimiento necesario para participar.
- Personal en periodo de capacitación o prácticas que no cuenten con responsabilidad directa en el servicio de UCI.

### **3.5.2 Muestra**

La muestra corresponde al 100% de la población.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1	Se trata de una condición multifacética tridimensional que impacta al trabajador, manifestándose como una respuesta crónica al estrés laboral prolongado, donde se refleja en un estado de desgaste físico, emocional y mental, asociado a las demandas excesivas del entorno laboral (17).	Se trata de una condición multifacética tridimensional que impacta a los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, manifestándose como una respuesta crónica al estrés laboral prolongado, donde se refleja en un estado de desgaste físico, emocional y mental, asociado a las demandas excesivas del entorno laboral, lo cual será valorado con el inventario MBI	1.Cansancio emocional 2.Despersonalización 3.Realización personal	-Sensación de vacío, fatiga y percepción de pasar demasiado tiempo en el trabajo -Cansancio y percepción de desgaste físico/emocional en el trabajo -Frustración durante el desempeño laboral. -Me he vuelto más indiferente con las personas y percibo al paciente de forma distante, lo que ha reducido mi sensibilidad emocional en el trabajo. -He llegado a sentir poca preocupación por lo que les sucede a los pacientes, y me responsabilizan de forma constante -Comprendo Proporciono atención efectiva rápidamente con dinamismo y entusiasmo las necesidades de los pacientes. -Mantengo un ambiente cordial y respetuoso con los pacientes y experimento satisfacción, reconocimiento, y logro metas en mi trabajo.	Ordinal	Alto (89 – 132)  Medio (45 – 88)  Bajo (0 – 44)
V2	Es un estado emocional positivo que surge cuando las necesidades y expectativas de un trabajador se cumplen en su entorno laboral, impactando ello en su bienestar y desempeño (22).	Es un estado emocional positivo que surge cuando las necesidades y expectativas de los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete se cumplen en su entorno laboral, impactando ello en su bienestar y desempeño, siendo esto valorado con el cuestionario de satisfacción laboral.	1.Satisfacción por el trabajo 2.Tensión relacionada con el trabajo 3.Competencia Profesional 4.Presión del trabajo 5.Promoción Profesional 6.Relación interpersonal con sus jefes/as 7.Relación interpersonal con los compañeros 8.Características extrínsecas de estatus 9.Monotonía laboral	-Experimento pérdida de motivación y cansancio al final de las actividades laborales -Percepción y desinterés en las tareas realizadas. -Reconocimiento y relación cordial con los jefes en el trabajo. -Concepto del trabajador -Rutina y responsabilidad en el trabajo -Relaciones interpersonales y reconocimiento en el trabajo. -Salario adecuado. -Instalaciones físicas adecuadas y suficientes -Oportunidades nuevas -Concentración en el trabajo. -Exceso de trabajo. -Relaciones adecuadas con el personal -Capacitación continua. -Capacitación insuficiente. -Sentimiento de respaldo y capacidad adecuada por parte de los superiores. -Sentimiento de realización profesional -Posibilidad de crecimiento y desarrollo en la carrera profesional	Ordinal	Alto (89 – 120)  Medio (57 – 88)  Bajo (24 – 56)

#### Variable 1: Burnout

#### Variable 2: Satisfacción laboral

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

#### **3.7.1. Técnica**

Sera la encuesta. Ampliamente reconocida por su utilidad en investigaciones cuantitativas dentro del ámbito de la salud. Esta destaca por su facilidad de uso y comprensión, lo que facilita su implementación en el trabajo de campo (41).

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

##### **Inventario MBI**

El presente instrumento es el Inventario MBI, desarrollado por Maslach y Jackson y aplicado en nuestra realidad por Ruiz (14), en 2022, es una herramienta diseñada para evaluar el burnout. Cuenta con adecuadas características en lo psicométrico, garantizando confiabilidad y validez en su aplicación. El instrumento se organiza en torno a tres dimensiones fundamentales que permiten una evaluación integral del síndrome de burnout. Está compuesto por 22 enunciados con respuestas cerradas organizadas en una escala Likert. Las opciones de respuesta son de 0 a 6. En cuanto a sus valores finales tenemos el valor alto (89–132), medio (45–88) y bajo (0–44). Estas dimensiones que se evalúan facilitan identificar las áreas más afectadas en los profesionales, permitiendo proponer estrategias específicas para prevenir o mitigar el impacto del burnout en su bienestar y desempeño. Está diseñado para aplicarse en 15 minutos.

##### **Cuestionario de satisfacción laboral**

Corresponde al Cuestionario de Font, desarrollado por Aranz y adaptado por Ruiz (14) en 2022. Este instrumento consta de 24 enunciados organizadas en una escala tipo Likert valorada del 1 al 5, permitiendo medir diversos aspectos relacionados con la satisfacción en el entorno laboral. Las dimensiones están señaladas en la operacionalización de variables. A través de este cuestionario, se obtiene una visión amplia y específica de los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal enfermero. Los resultados permiten identificar tanto fortalezas como áreas críticas dentro del ambiente de trabajo, lo que facilita el desarrollo de estrategias para mejorar las condiciones laborales y, a su vez,

el bienestar y desempeño del personal. En el caso de la UCI, esta herramienta resulta fundamental para analizar la satisfacción de los enfermeros y su posible relación con otras variables, como el burnout. Sus valores finales van de alto (89–120), medio (57–88) y bajo (24–56).

### **3.7.3. Validación**

- **Validez del Inventario MBI**

En el estudio de Ruiz (14), realizado en 2022, se hizo la validez señalando que el instrumento era aplicable. La validez estadística fue realizada con la Medida Kaiser-Meyer-Olkin o KMO, que dio un resultado significativo, interpretándose ello como válido.

- **Validez del cuestionario satisfacción laboral**

En el estudio de Ruiz (14), realizado en 2022, se hizo la validez señalando que el instrumento era aplicable. La validez estadística fue realizada con la Medida Kaiser-Meyer-Olkin o KMO, que dio un resultado significativo, interpretándose ello como válido.

### **3.7.4. Confiabilidad**

- **Confiabilidad del Inventario MBI**

En el estudio de Ruiz (14), realizado en 2022, se hizo la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach que dio un valor de 0,705, interpretándose como un instrumento fiable.

- **Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral**

En el estudio de Ruiz (14), realizado en 2022, se hizo la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach que dio un valor de 0,64, interpretándose como un instrumento fiable.

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

En este estudio, el análisis será hecho en varias etapas. Inicialmente, se verificará la consistencia y calidad de la información recopilada a través de las fichas de datos que contiene los dos instrumentos, para luego ser ingresada en una matriz estructurada en el software estadístico SPSS versión 27, configurada con los códigos previamente definidos. Posteriormente, se procederá con el análisis descriptivo, que incluirá el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central (como la media y la mediana) y dispersión (como la desviación estándar), con el objetivo de describir las variables y sus dimensiones principales. Para evaluar la distribución de los datos, se aplicará coeficiente de Pearson. Finalmente, los hallazgos serán organizados y sistematizados en tablas y figuras, facilitando su interpretación y análisis comparativo, lo que servirá como base para la discusión y la formulación de conclusiones del estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

La realización de un estudio clínico o de salud que involucre a seres humanos, en este caso específico serán enfermeros de UCI, requiere adherirse a los lineamientos éticos establecidos en el Informe Belmont. Este documento destaca la necesidad de aplicar principios bioéticos fundamentales para garantizar la protección de los derechos de los participantes y asegurar la correcta ejecución del estudio.

El principio de autonomía resalta la importancia de respetar las decisiones individuales de los participantes, lo cual exige proporcionarles información clara y detallada acerca del propósito y procedimientos del estudio, para que puedan otorgar su consentimiento informado. El principio de no maleficencia busca evitar cualquier daño o riesgo innecesario a los participantes, priorizando siempre su seguridad y bienestar. Por su parte, el principio de beneficencia promueve maximizar los beneficios potenciales del estudio, informando a los participantes sobre las posibles ventajas que podrían derivarse de su participación. Finalmente, el principio de justicia subraya la necesidad de asegurar una distribución

equitativa tanto de los riesgos como de los beneficios, garantizando que todos los participantes tengan las mismas oportunidades de involucrarse en el estudio y de beneficiarse de sus resultados.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del tema																				
Indagación bibliográfica																				
Elaboración de problema y marco teórico																				
Redacción de antecedentes/importancia y justificación																				
Objetivos del estudio																				
Elaboración del enfoque/diseño metodológico																				
Redacción de población, muestra y muestreo																				
Redacción de técnica e instrumento de medición																				
Análisis de datos																				
Redacción de consideraciones bioéticas																				
Elaboración de los anexos																				
Elaboración de borrador 1																				
Conformidad del estudio																				
Aplicación de instrumentos																				
Culminación del manuscrito																				
Revisión final																				

## 4.2. Presupuesto

MATERIALES	2025				TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	S/.
<b>Equipos</b>					
PC	3500				3500
USB	15		15	15	45
<b>Útiles de escritorio</b>					
Bloc de notas	10			10	20
Hojas A4		25		25	50
<b>Material Bibliográfico</b>					
Copias		15	15	20	50
Impresiones	30	25	25	30	110
<b>Otros</b>					
Pasajes	20	30	30	20	100
Refrigerios	25	30	25	30	110
Llamadas	20	15	15	20	70
<b>RRHH</b>					
Digitador	400				400
<b>Imprevistos*</b>		300		300	600
<b>TOTAL</b>	4020	440	125	470	5155

## 5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. Mental health at work [internet]. Ginebra-Suiza: WHO; 2024 [Consultado 7 de diciembre de 2024]. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. World Health Organization. Occupational hazards in the health sector [sede Web]. Ginebra-Suiza: WHO; 2024 [Consultado 10 diciembre de 2024]. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector>
3. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. J Adv Nurs [Internet]. 2021;77(8):3286–302. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jan.14839>
4. Gündüz ES, Öztürk NK. Mental workload as a predictor of burnout in intensive care nurses. Nurs Crit Care [Internet]. 2024;1–2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39420597/>
5. Kumar A, Sinha A, Varma J, Prabhakaran A. Health research in the state of Odisha, India: A decadal bibliometric analysis (2011-2020). Journal of Family Medicine and Primary Care [Internet] 2022 [acceso 23 de octubre de 2024]; 6(2): 1-6. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8132798/>
6. Papazian L, Hraiech S, Loundou A, Herridge MS, Boyer L. High-level burnout in physicians and nurses working in adult ICUs: a systematic review and meta-analysis. Intensive Care Med [Internet]. 2023;49(4):387–400. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10041519/>
7. Saravanan P, Nisar T, Zhang Q, Masud F, Sasangohar F. Occupational stress and burnout among intensive care unit nurses during the pandemic: A prospective longitudinal study of nurses in COVID and non-COVID units. Front Psychiatry [Internet]. 2023;14:1129268. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10040835/>
8. de Souza Veloso AT, e Silva D de S, da Silva VA, dos Santos SD, Estrela FM, de Souza ACF. Burnout syndrome and associated factors in intensive care nurses: a cross-sectional study. Enferm Glob [Internet].

2024;23(74):223–59. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v23n74/en\\_1695-6141-eg-23-74-223.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v23n74/en_1695-6141-eg-23-74-223.pdf)

9.Fernandez J. Estrés y satisfacción laboral del Profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia por COVID - 19 , Hospital General Jaén, 2022 [tesis para optar el título profesional de enfermería]. Jaén-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2024. Disponible en: <https://190.116.36.86/handle/20.500.14074/7003>

10.Quinto Y, Zarsosa B. Síndrome de burnout en médicos y enfermeros de hospitales públicos del Perú: Una revisión de alcance [tesis para optar el título profesional de médico-cirujano]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15275/Sindrome\\_QuintoMamani\\_Yousel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15275/Sindrome_QuintoMamani_Yousel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

11.Adriano F, Polona S. Where to Look for a Remedy Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses—A Cross-Sectional Study. *Inter Journ of Environ Research and Public Health* [Internet] 2021; 18(8), 4390. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/8/4390>

12.Tomaszewska K, Kowalczyk K, Majchrowicz B. Relationships between job satisfaction, occupational burnout and rationing of care among intensive care unit nurses. *Frontiers in Public Health* [Internet] 2024; 12(5): 1-7. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1400169/full>

13.Kayar Calili D, Un C, Kilci O, Macit Aydın E, Donmez F, Dikmen B, et al. The Association Between Burnout and Job Satisfaction Among Intensive Care Nurses: Exploring Influencing Factors. *J Anesthesiol Reanim Spec Soc* [Internet]. 2024;32(3):159–66. Disponible en: <https://anestezidergisi.com/eng/jvi.aspx?un=JARSS-47550&volume=32&issue=3>

14.Ruiz Castañeda de Celis L del S. Grado de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca, 2022. [tesis para obtener el grado académico de maestra en

gestión de los servicios de la salud]. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101508>

15. Cahuin L, Vilcas L. “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de Áreas Críticas de un Hospital de Huancayo [tesis para optar el título profesional de enfermería]. Huancayo-Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2024. Disponible en: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010\\_72738775\\_T010\\_73047239\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010_72738775_T010_73047239_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

16. Follano Granada DN. Satisfacción laboral y desgaste profesional del personal de enfermería UCI hospital Case Arequipa 2022. [tesis para maestra en ciencias: enfermería con mención en salud del adulto y del anciano]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/4d638ac0-f856-4df4-ab80-28803204f199>

17. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health* [Internet] 2020; 18(1): 1-17. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>

18. Sullivan V, Hughes V, Wilson DR. Nursing Burnout and Its Impact on Health. *Nurs Clin North Am* [Internet]. 2022;57(1):153–69. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35236605/>

19. Maslach C, Leiter M. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* [Internet] 2016; 15(2): 103-111. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/pdf/WPS-15-103.pdf>

20. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior* [Internet] 1981; 2(1): 99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>

21. Bahuer G, Hämmig O. Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach. Nueva York-USA: Springer; 2014. 300 p.

22. Spector P. Job Satisfaction. From Assessment to Intervention. Londres-Inglaterra: Taylor & Francis; 2022. 166 p.

23. Montuori P, Sorrentino M, Sarnacchiaro P, Di Duca F, Nardo A, Ferrante B, et al. Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022;19(21):1–23. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9656398/>
24. Núñez González E, Estévez Guerra GJ, Hernández Marrero P, Marrero Medina CD. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit* [Internet]. 2007;21(2):136–41. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv21n2/original7.pdf>
25. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology* [Internet] 2022; 10(1): 1-13. Disponible en: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-022-00941-2#citeas>
26. Maulik P. Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *Indian J Med Res* [Internet] 2017; 146(1):441-444. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5819024/>
27. Leiter MP, Harvie P, Frizzell C. The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Soc Sci and Med* [Internet] 2018; 47(10): 1611-1617. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9823056/>
28. Kane M. The Assessment of Professional Competence. *Evaluation & the Health Professions* [Internet] 1992; 15(2):163-182. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10119160/>
29. Holmes S. World-related stress: A brief review. *Journal of The Royal Society for the Promotion of Health* [Internet] 2001; 121(1):230-235. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11811093/>
30. Dziedzic B, Jagiełło M, Kobos E, Sienkiewicz Z, Czyżewski Ł. Job Satisfaction Among Nurses Working in Hospitals During the Covid-19 Pandemic. *Medycyna Pracy* [Internet] 2023; 74(4): 271-278. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37966383/>
31. Hahm SY, Gu M, Sok S. Influences of communication ability, organizational intimacy, and trust among colleagues on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service units. *Frontiers in Public Health* [Internet] 2024; 12(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38469270/>

32. Whitehead D, Hamidi Y, Ebrahimi H, Hazavehei SMM, Kharghani Moghadam SM. Relationships Between Lifestyle, Quality of Life, Organizational Culture and Job Satisfaction Among Nurses Related to Health Promoting Hospital (HPH) Standards. *Health Services Insights* [Internet] 2023; 16(1): 1-13. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/11786329231193792>
33. Goens B, Giannotti N. Transformational Leadership and Nursing Retention: An Integrative Review. *Nurs. Res. and Practice* [Internet] 2024; 1(1): 1-17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39070779/>
34. Tiga-Loza DC, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal MA, Vergara-Escobar OJ, Llanganate-Osorio DM, Acosta EGR. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet] 2024; 32(1): 1-12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39607178/>
35. Roy C. The Roy adaptation model and research. *Nurs Sci Q* [Internet] 2009; 22(3): 209-211. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19694080/>
36. Illusanguil Corro KD, Morales Córdova DM, García Albán GV, Valenzuela Cáceres JN, Herrera Guanopatin MS. Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura. *Reincisol* [Internet]. 2024;3(6):1304–26. Disponible en: <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/256>
37. Ñaupas H, Mejía E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. Metodología de la investigación total - Cuantitativa cualitativa y redacción de tesis. 6 ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2023. 640 p.
38. Barroga E, Matanguihan G, Furuta A, Arima M, Tsuchiya S, Kawahara C, et al. Conducting and Writing Quantitative and Qualitative Research. *Journal of Korean Medical Science* [Internet] 2023; 38(37): e291. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37724495/>
39. Vizcaíno Zúñiga PI, Cedeño Cedeño RJ, Maldonado Palacios IA. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet] 2023 [acceso 7 de febrero de 2025]; 7(4): 9723-9762. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

40. Albert F. Modern Research Design: The Best Approach To Qualitative And Quantitative Data. USA: Draft2digital; 2023. 88 p.

41. Parreño Urquiza A. Metodología de investigación en salud [Internet]. Chimborazo-Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo; 2016. 126 p. Disponible en: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/13/metodología>

## **Anexos**

## Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> -Determinar la relación entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Identificar la relación entre Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024</p> <p>- Identificar la relación entre Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024</p> <p>- Identificar la relación entre Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>-Hi:</b> Existe relación significativa Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p> <p><b>-Ho:</b> No existe relación significativa Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> -Existe relación significativa entre Burnout en su dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p> <p>-Existe relación significativa entre Burnout en su dimensión despersonalización y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p> <p>-Existe relación significativa entre Burnout en su dimensión realización personal y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.</p>	<p>V1: Burnout</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>*El método de este estudio será hipotético – deductivo.</p> <p>*El tipo de investigación es básica</p> <p>*El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo</p> <p>*El diseño será no experimental</p>

## **Anexo B. Instrumentos de recolección de datos**

### **INSTRUMENTOS**

#### **I.PRESENTACIÓN**

Saludos, soy estudiante egresada de enfermería y le invito a participar en la presente investigación, que busca determinar la relación entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

#### **II.DATOS GENERALES**

Edad en años:

**Sexo:**

Femenino:

Masculino:

**Estado civil:**

Soltero:

Casado:

Conviviente:

Divorciado:

Viudo:

**Tiempo de servicio en años:**

### III. INSTRUMENTOS PROPIAMENTE DICHOS

**Instrucciones:** Lea con detenimiento y señale la opción que considere oportuna. Marque la respuesta que usted considere represente la frecuencia con la que usted lo percibe. No olvide responder todas las preguntas

#### A. INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH O MBI

Todos los días	Unas pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Unas pocas veces al mes	Una vez al mes o menos	Pocas veces al año	Nunca
6	5	4	3	2	1	0

Nº	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes							
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Creo que trabajo demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22	Creo que mis pacientes me culpan por sus problemas.							

## B. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
5	Creo que tengo responsabilidad en mi trabajo en el hospital					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar poco cansado					
7	Cuando estoy fuera del hospital no pienso en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
8	Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño					
10	Con frecuencia tengo la sensación de estar capacitado para realizar mi trabajo					
11	Con frecuencia siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo no me causa estrés o tensión					
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
14	Creo que mi trabajo es excesivo					
15	Tengo muchas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas					
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
17	Tengo posibilidades de promoción profesional					
18	La relación con mi jefe/a, es muy cordial					
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo					
20	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales					
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado					
23	Mi actual trabajo en el hospital es variado y dinámico					
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente no me suelen afectar.					

## **Anexo C. Consentimiento informado**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Padilla Amoretti Violeta

**Título:** Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024.

Lo invitamos a participar en un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio será Determinar la relación entre Burnout y satisfacción laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos adulto del Hospital de Cañete, 2024. Su ejecución ayudará a mejorar la atención en salud en estas áreas.

### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se brinda información sobre este
- Se solicitará el consentimiento informado
- Se le solicitará respuesta las preguntas del cuestionario

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (*según corresponda, añadir a detalle*). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Su participación en el estudio no implica riesgo alguno para usted

### **Beneficios**

Usted se beneficiará conociendo los resultados del estudio, así mismo de haber aspectos positivos estos irán directamente en su beneficio

### **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 el estudio, 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 Padilla Amoretti Violeta (teléfono:935129992) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail*: comite.etica@ uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

## ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	5%
2	<b>uwiener on 2024-03-22</b> Submitted works	3%
3	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
4	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2023-10-02</b> Submitted works	<1%
6	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2023-05-10</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2025-04-11</b> Submitted works	<1%