

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
SAN JOSÉ DE CHINCHA -
JUNIO 2023**

**TESIS
PRESENTADA POR BACHILLER
TATIANA MILAGROS HUAMAN SANCHEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**CHINCHA – PERÚ
2023**

ASESORA: MG. BENDEZÚ SARCINES CARMEN EMILIA
ORCID: 0000-0002-9901-8459

TESISTA: HUAMAN SANCHEZ TATIANA MILAGROS
ORCID: 0009-0005-2804-0850

Línea de investigación: Salud mental

AGRADECIMIENTO

A Dios

Al ser el pilar de mi existencia y ayudarme a seguir adelante en este trabajo difícil, lo logré con mucho esfuerzo y dedicación, sumergiéndome en la lectura y la investigación.

A la universidad Privada San Juan Bautista

Siendo mi núcleo de aprendizaje, proporcionándome la base esencial a lo largo de mi crecimiento académico, y al mismo tiempo formándome como una profesional.

Al hospital San José – Chincha

Agradezco a la institución por facilitar la realización de mi tesis y también expreso mi gratitud al profesional de enfermería que labora en dicha institución por el apoyo brindado.

A mi asesora

Gracias por proporcionarme su conocimiento científico y orientación durante todo el proceso de la tesis, así como por dedicar su tiempo y esfuerzo, logramos avanzar correctamente en la investigación.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, que con su gran esfuerzo y apoyo me han ayudado y motivado a seguir en este arduo trabajo.

RESUMEN

Introducción: El desgaste laboral, conocido también como síndrome del quemado en el trabajo, se presenta como un agotamiento físico, emocional y mental. La presión laboral y el modo de vida promovido por el empleador no solo pueden impactar la salud del personal, sino también influir significativamente en su nivel de satisfacción en el trabajo. Destacando la importancia de fomentar entornos laborales saludables para mejorar la calidad de vida en el trabajo. **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha 2023. **Metodología:** Se trata de un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional. El grupo estudiado incluyó a 140 profesionales de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023, seleccionada por un muestreo probabilístico aleatorio simple. **Resultados:** Se notó que el 56% no evidenció el síndrome de agotamiento laboral, mientras que el 44% lo manifestó. Además, en relación con los resultados de satisfacción en el trabajo, el 57% logró una satisfacción intermedia, el 24% experimentó satisfacción y el 19% demostró insatisfacción. De acuerdo con la formulación de hipótesis, se llegó a la conclusión de que hay una relación inversa y negativa entre el síndrome de agotamiento laboral y la satisfacción en el trabajo, según la correlación de Spearman de -0.555. Este hallazgo se considera moderado, con un nivel de significancia estadística de $p=0.000$, siendo inferior al 0.01. Por consiguiente, se valida la hipótesis principal y se descarta la hipótesis nula.

Palabras clave: Síndrome de burnout – satisfacción laboral – rol del profesional de enfermería

ABSTRACT

Introduction: Burnout, also known as burnout syndrome at work, presents as physical, emotional and mental exhaustion. Work pressure and the lifestyle promoted by the employer can not only impact the health of staff, but also significantly influence their level of job satisfaction. Highlighting the importance of promoting healthy work environments to improve the quality of life at work. **Objective:** Determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction of the Nursing professional at Hospital San José de Chíncha 2023. **Methodology:** This is a quantitative approach, with a non-experimental design and correlational level. The group studied included 140 Nursing professionals from the San José de Chíncha Hospital - June 2023, selected by simple random probabilistic sampling. **Results:** It was noted that 56% did not show work exhaustion syndrome, while 44% did. Furthermore, in relation to the results of job satisfaction, 57% achieved intermediate satisfaction, 24% experienced satisfaction and 19% demonstrated dissatisfaction. In accordance with the hypothesis formulation, it was concluded that there is an inverse and negative relationship between burnout syndrome and job satisfaction, according to the Spearman correlation of -0.555. This finding is considered moderate, with a level of statistical significance of $p=0.000$, being less than 0.01. Consequently, the main hypothesis is validated and the null hypothesis is discarded.

Keywords: Burnout syndrome – job satisfaction – role of the nursing professional.

PRESENTACIÓN

El síndrome de burnout, caracterizado por un cansancio emocional, despersonalización y una percepción reducida del logro personal, ha surgido como una condición crítica que afecta la salud mental del profesional de salud. Por otro lado, la satisfacción laboral, vinculada estrechamente a la realización personal y la calidad de vida en el trabajo, se rige como un factor esencial para comprender el bienestar general en el ámbito laboral. El concepto de burnout, traducido como agotamiento, fue propuesto por Freudenberger en la década de los setenta como una explicación al proceso adverso que experimenta el personal en su rendimiento laboral.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023, con el propósito de conocer como el síndrome de burnout puede estar afectando la satisfacción del profesional lo cual podría perjudicar la calidad en su desempeño.

El trabajo de investigación está distribuido en el Capítulo I: El problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Metodología de la Investigación, Capítulo IV: Análisis de los resultados, Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, Referencias Bibliográficas, Bibliografía y Anexos.

ÍNDICE:

	Pág
CARÁTULA	i
ASESORA Y TESISISTA	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE	ix
INFORME DE ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRÁFICO	xiv
LISTA DE ANEXO	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	17
I.b. Formulación del problema	19
I.c. Objetivos	19
I.d.1. Objetivo General	19
I.d.1. Objetivo Específico	19
I.a. Justificación	20
I.b. Propósito	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	22
II.b. Base teórica	27
II.c. Hipótesis	39
II.d. Variables	39
II.e. Definición operacional de términos	39

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a. Tipo de estudio	41
III.b. Área de estudio	41
III.c. Población y muestra	42
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	43
III.e. Diseño de recolección de datos	44
III.f. Procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV.a. Resultados	47
IV.b. Discusión	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. Conclusiones	59
V.b. Recomendaciones	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	75

INFORME DE ANTIPLAGIO

TESIS TATIANA MILAGROS HUAMAN SANCHEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 13-12-2023

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

TATIANA MILAGROS HUAMAN SANCHEZ/CARMEN EMILIA BENDEZÚ SARCINES

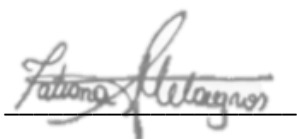
TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA 2023.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 22%

Conformidad Autor:



Nombre: Tatiana Milagros Huaman

Sanchez

DNI: 72211802

Huella:



Conformidad Asesor:



Nombre: Carmen Emilia Bendezú

Sarcines

DNI:21413383

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos generales de los profesionales de enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.	47
Tabla 2 Prueba de correlación según Sperman entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.	53

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 2 Síndrome de burnout según la dimensión cansancio emocional del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	48
Gráfico 3 Síndrome de burnout según la dimensión despersonalización del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	48
Gráfico 4 Síndrome de burnout según la dimensión frustración personal del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	49
Gráfico 5 Síndrome de Burnout del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	49
Gráfico 6 Satisfacción laboral según la dimensión reto de trabajo del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	50
Gráfico 7 Satisfacción laboral según la dimensión sistema de recompensas del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.	50
Gráfico 8 Satisfacción laboral según la dimensión condiciones favorables del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – Junio 2023.	51
Gráfico 9 Satisfacción laboral según dimensión colegas que brindan apoyo del profesional de	51

Enfermería del Hospital San José de Chíncha
– junio 2023.

Gráfico Satisfacción laboral del profesional de
10 Enfermería del Hospital San José de Chíncha
– junio 2023.

52

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Operacionalización de variables	76
ANEXO 2 Diseño muestral	79
ANEXO 3 Instrumento	80
ANEXO 4 Confiabilidad del instrumento	85
ANEXO 5 Escala de valoración del instrumento	87
ANEXO 6 Consentimiento informado	89

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

Belji et al¹, en el año 2022 indicaron que a nivel mundial la pandemia ha intensificado las demandas laborales físicas y psicológicas que experimenta el personal de enfermería. Un estudio llevado a cabo en Irán, donde participaron 831 enfermeras, reveló que aproximadamente la mitad de los participantes mostraron una alta prevalencia de síntomas de burnout, destacando especialmente el agotamiento emocional en el ámbito de la enfermería hospitalaria.

Asimismo, en el año 2019, de acuerdo a la revista Forbes, la Organización Mundial de la Salud (OMS)², se reconoció el "burnout" como un desgaste mental, emocional y físico derivado de una carga laboral excesiva, llegando incluso a ser considerado una enfermedad, luego de décadas de estudios se permitirá poder tratar los síntomas, sin embargo, su diagnóstico entrará en vigor a partir de 2022.

Por otro lado, en el año 2022, según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)³, este síndrome de burnout ha estado presente desde antes de la pandemia como es el estado de México llegando a un 75%, muchos de sus empleadores llegaron a presentar un estrés laboral en mención al tiempo ya indicado, sin embargo, llegó a superar los niveles de China con 73% y estados unidos en un 59%.

No obstante, Vinuesa et al⁴ a mediados del año 2020, llevaron a cabo un estudio en Ecuador que reveló que, en el ámbito de la salud, el síndrome de agotamiento laboral se presentó en un nivel de moderado a severo en más del 90% de los profesionales, con correlaciones estadísticamente significativas según la función laboral, edad y género. Se evidenció que el personal experimenta impactos de manera integral, incluyendo aspectos como el agotamiento emocional y la despersonalización.

A nivel nacional, Corcuera et al⁵ realizó una investigación en 2021, señalando que el 3,4% de los profesionales de enfermería enfrentan agotamiento, mientras que el 66,3% muestran propensión al burnout. Este último está significativamente asociado estadísticamente con los factores psicosociales inherentes al trabajo diario.

Por otro lado, Truyenque et al⁶ realizaron un estudio en el año 2018, donde indican que las enfermeras tenían una satisfacción laboral promedio del 42% y el 58% estaban más insatisfechas con sus condiciones de trabajo. Asimismo, García⁷ en el año 2022, hace referencia a los resultados obtenidos en su investigación, destacando que únicamente 31% de las enfermeras estaban completamente satisfechas y el 68% calificó las condiciones de trabajo como normales.

Según el estudio llevado a cabo, por Castro et al⁸, señalaron el deterioro en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería tiene consecuencias negativas en aspectos como la productividad, la calidad de la atención, la deserción y la aparición del estrés, burnout y otros factores, según los resultados obtenidos nos indica que el 61.2% se encuentra insatisfecho en relación interpersonal con sus compañeros.

En el 2021, Falconi y Hernandez⁹ llevaron a cabo una investigación en el hospital regional de Ica, donde destacaron una alta prevalencia del síndrome de burnout, alcanzando el 86.2%, con niveles significativos de agotamiento y despersonalización. Sin embargo, se notó que un 62.4% de los profesionales de enfermería expresó descontento con respecto a su desempeño laboral.

Ya que no se encontraron estudios previos sobre el síndrome de agotamiento laboral y la satisfacción en el trabajo en la provincia de Chincha, es de gran relevancia realizar la presente investigación.

Durante las prácticas pre profesionales, se percibió algunos indicios de insatisfacción entre el personal de enfermería, quienes señalaron que la

escasez de personal es una de las principales causas de la carga laboral y problemas asociados, como el estrés y el síndrome de burnout. Además, se notó una colaboración en equipo limitada y tensiones en los servicios. Esta situación plantea inquietudes sobre el posible impacto en la salud integral de los profesionales de enfermería. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo investigaciones continuas sobre la presencia del síndrome de burnout y cómo afecta la satisfacción laboral, ya que esto es fundamental para el rendimiento óptimo del profesional.

Considerando todo lo expuesto en las líneas anteriores, surge la siguiente pregunta de investigación.

I.b. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha - junio 2023?

I.C. Objetivos

Objetivo General

¿Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha - junio 2023?

Objetivo Específico

Objetivo específico 1: Identificar el síndrome de burnout del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha - junio 2023. Según:

- Cansancio emocional.
- Despersonalización.
- Frustración profesional.

Objetivo específico 2: Identificar la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha - junio 2023. Según:

- Reto de trabajo.
- Sistema de recompensas.
- Condiciones favorables.
- Apoyo que brindan las colegas

I.d. Justificación

Justificación teórica

Desde la perspectiva teórica, la relevancia de la investigación radica en realizar un análisis de las teorías e investigaciones previas sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería. Se busca contribuir al conocimiento de estos dos elementos mediante un análisis sintáctico de la información y respaldarlo con resultados que evidencien la relación entre estas dos variables.

Justificación práctica

La importancia de la investigación es, demostrar la conexión entre el síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería. Esto posibilita una comprensión más profunda de los efectos negativos de dicho síndrome en la integridad del profesional, y los resultados obtenidos permitirán implementar acciones para que el personal de enfermería pueda adoptar estrategias que aborden eficazmente este problema.

Justificación metodológica

La importancia del estudio radica en que se hizo una recopilación de instrumentos, facilitando la medición precisa de las variables, asegurando la validez y confiabilidad de dichos instrumentos.

Estos aspectos resultaron esenciales para potenciar la creación de estrategias de afrontamiento del estrés laboral específicamente diseñadas para el personal de enfermería, al mismo tiempo que facilitaron la supervisión de la salud mental y física del profesional de enfermería.

I.e. Propósito

Los resultados obtenidos en el estudio serán dirigidos a la Jefatura del Departamento de Enfermería. El propósito es proporcionar una comprensión detallada de la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción de los profesionales de enfermería, subrayando la magnitud del problema. Se busca concientizar tanto a los profesionales como a sus superiores sobre el riesgo que implica el síndrome de burnout en la satisfacción laboral, así como en las consecuencias que esto puede tener en la calidad del servicio y en la salud del personal.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Internacionales

Cerón¹⁰, en el año 2020 llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa con un diseño no experimental y de tipo transversal, con la finalidad de identificar. el **SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DE HOSPITALES PÚBLICOS Y PRIVADOS EN GUAYAQUIL – ECUADOR**, La muestra consistió en 219 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory. Los resultados revelaron que la prevalencia del síndrome de burnout fue del 1,7%. En cuanto a las dimensiones, el 85,8% presentó niveles bajos de agotamiento emocional, el 86,7% mostró niveles bajos en la dimensión de despersonalización, y el 75,9% registró niveles bajos tanto en agotamiento emocional como en realización personal en el síndrome de burnout.

Vásquez¹¹, en el año 2019 realizó el análisis cuantitativo mediante un estudio descriptivo-correlacional de tipo transversal y no experimental, con el objetivo de analizar la **RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD – BUENOS AIRES**, la muestra incluyó a 166 profesionales, y en esta investigación se emplearon el Maslach Inventory para burnout y el S20/23 como instrumentos. Los resultados indicaron que el 91% de la muestra estaba en riesgo de burnout, y el 52,6% expresó tener satisfacción laboral. Como conclusión, se determinó que las dimensiones más relevantes para la evaluación son la supervisión y la satisfacción intrínseca, mientras que las condiciones laborales y el entorno físico requieren mejoras. En cuanto al burnout, se observó un alto nivel de despersonalización y un bajo nivel de logro personal en las respuestas de los participantes.

Álvarez¹², en el año 2019 realizó un estudio que describía y analizaba, utilizando pruebas estadísticas tanto paramétricas como no paramétricas, con el objetivo de de analizar el grado de **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS ESPAÑOLAS EN**

TIEMPO DE CRISIS ECONÓMICA – ESPAÑA, La investigación se centró en enfermeras hispanas, utilizando una encuesta en línea distribuida a través de redes sociales. Esta encuesta incluyó el Cuestionario CUBO para evaluar el síndrome de burnout y el cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Participaron 1,346 enfermeras en el estudio, revelando que el 39.67% presentaba síndrome de burnout, mientras que el 37.07% estaba en riesgo de desarrollarlo. La satisfacción laboral fue evaluada como moderada y mostró una correlación negativa con el agotamiento. Un 16.34% consideró que estaba en la carrera equivocada, un 43.16% pensó en comenzar otros estudios para cambiar su trayectoria profesional, y un 59.29% sintió que sus emociones se volvieron rígidas

Muñoz, et al.¹³, en el 2018, realizaron una investigación de naturaleza descriptiva, con un enfoque transversal, con el objetivo de identificar el **SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ. POPAYÁN - COLOMBIA**; La muestra consistió en 120 participantes a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados indicaron que el 1,7% de la población mostraba síndrome de burnout, el 15,8% experimentaba niveles elevados de agotamiento emocional, el 10,8% manifestaba niveles altos de despersonalización y el 9,2% registraba niveles bajos de satisfacción personal.

Párraga et al¹⁴, en el año 2018; presentaron su investigación descriptivo y correlacional con el objetivo, de establecer la relación entre el **BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES SANITARIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA- ESPAÑA**. Estudio descriptivo observacional transversal, en 50 profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria de las Áreas Sanitarias participantes. La frecuencia de burnout fue del 20,7%. El 53,3% evidenció alteración en al menos una subescala. Un 38,9% presentó un nivel elevado de despersonalización, el 28,2% experimentó agotamiento emocional, y el 8,0% mostró una realización personal baja. Se llegó a la conclusión de que el burnout afecta a uno de cada cinco profesionales de Atención Primaria

en nuestra Comunidad Autónoma, y se destacó que la despersonalización es la subescala más afectada, correlacionándose con niveles más bajos de satisfacción laboral.

Nacionales

Chuquiyuri y Conteras¹⁵, en el año 2022, realizaron un análisis cuantitativo con un diseño descriptivo no experimental y de tipo transversal, con el objetivo de determinar el **SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA – PERÚ**. La muestra estuvo compuesta por 130 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario validado llamado Inventory Maslach (MBI). Los resultados revelaron que el 96.8% de los profesionales experimentan burnout, mientras que el 3.2% no lo presenta. En relación con las dimensiones, se encontró que el 84.6% presenta un nivel medio de agotamiento emocional, el 66.2% se sitúa en un nivel medio de despersonalización, y el 83.8% presenta síndrome de burnout en un nivel medio de frustración profesional.

Arana¹⁶, en el año 2022 llevó a cabo una investigación de tipo correlacional y cuantitativa con un diseño transversal, con el objetivo de determinar si existe relación entre **SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UNA CLÍNICA PRIVADA LIMA – PERÚ**, La investigación involucró a 70 enfermeras, utilizando una encuesta y un cuestionario como herramientas. En los resultados generales, se encontró que el 42.9% tenía edades entre 31 y 40 años, y el 84.3% eran mujeres. Se identificó una relación negativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rh) de 0.302.

López, Sánchez¹⁷ en el año 2022 desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar cómo son las **CONDICIONES DE TRABAJO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL DEL CALLAO – LIMA**, En el estudio, se seleccionó una muestra de 85 profesionales de enfermería, y se llevó a

cabo una encuesta como método de recopilación de datos. Los resultados indicaron que el desafío laboral fue clasificado como medio por el 57% (48), el sistema de recompensas como medio por el 43% (36), las condiciones favorables como medio por el 45% (38), y el apoyo de los colegas como medio por el 44% (37).

Tello y Pereyra¹⁸, en el año 2021 presentaron un estudio cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal, con el propósito de determinar la relación que existe entre el **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL IQUITOS – PERÚ**. La muestra incluyó a 150 cuidadores y se utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el 79,3% presentó un síndrome de burnout moderado, el 74,0% experimentó un agotamiento emocional muy bajo, el 72,7% mostró una baja despersonalización, y el 49,3% reportó una alta satisfacción personal. En lo que respecta a la satisfacción laboral, el 80,0% manifestó un nivel normal de satisfacción.

Izquierdo¹⁹, en el año 2021 presentó su estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar si existe la relación entre **SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA DEL HOSPITAL REGIONAL II – 2 JAMO – TUMBES**, Se empleó un cuestionario basado en la escala de Warr, Crock y Wali como instrumento, con una muestra compuesta por 25 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral global se situó en el nivel medio con un 76%, seguido del nivel bajo con un 16%. En relación con la variable síndrome de burnout, la dimensión de agotamiento emocional presentó un 44%, dividido entre niveles alto y bajo. De manera similar, en la dimensión de logro individual, tanto los niveles alto como bajo representaron el 40%. En cuanto a la dimensión de despersonalización, predominó el nivel bajo con un 48% y el nivel medio con un 28%.

Yslado, et al.²⁰ en el año 2019 realizaron un estudio transversal, correlacional, con el objetivo de determinar las relaciones entre **SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD – Lima**. La población incluyó a 620 profesionales de la salud, de los cuales se encuestaron 177. Se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) como instrumentos de medición, ambos con propiedades psicométricas adecuadas. Los resultados indicaron que la prevalencia (RP) de un alto nivel de burnout fue del 33,3%. El análisis de ecuaciones estructurales reveló una relación significativa (AGFI=0,946) y negativa (coeficiente estructural=-0,62) entre el agotamiento laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. Se identificó una relación funcional negativa significativa entre el síndrome y la satisfacción laboral, indicando que el burnout actúa como predictor de la satisfacción laboral.

Taype y Pérez²¹, en el año 2018 presentaron su estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y con diseño correlacional con el objetivo de establecer la relación que existe entre el **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN – HUANCAYO**; Con una población compuesta por 120 profesionales de enfermería, se seleccionó una muestra proporcional de 92 individuos, y se recopilaron datos a través del Burnout Inventory Maslach para evaluar el síndrome de burnout y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados clave revelaron que el 12% presentó un síndrome de burnout alto, el 76.1% tuvo un nivel moderado, y el 12% experimentó un nivel bajo. En relación con la satisfacción laboral, el 10.9% se mostró muy insatisfecho, el 34.8% insatisfecho, y el 38.0% manifestó una satisfacción laboral media.

Cajo²², en el año 2018 presentó su estudio cuantitativo, correlacional y transversal con el objetivo de determinar el nivel de relación entre el **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN**

LAMBAYEQUE. La muestra estuvo compuesta por 50 profesionales de enfermería. Para la recopilación de datos, se emplearon dos herramientas: el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout y una escala de satisfacción global. Los resultados indican que en la dimensión de realización personal, el nivel bajo representa el 18%, el nivel medio el 26%, y el nivel alto el 56%. Respecto a la dimensión de despersonalización, se observa un 64% en el nivel bajo, un 14% en el nivel medio y un 22% en el nivel alto. Sin embargo, en relación con el agotamiento emocional, se registra un 88% en el nivel bajo, un 10% en el nivel medio y un 2% en el nivel alto. En cuanto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, se sitúa en un nivel del 68%, siendo el 66% más satisfecho.

II.b. Base teórica

2.2.1 SINDROME DE BURNOUT

Según el Ministerio de Salud (MINSA)²³ en la guía técnica de salud mental, indica que se manifiesta en el personal de salud como respuesta a presiones laborales prolongadas relacionadas con factores estresantes, llegando hasta el agotamiento físico y/o emocional, pérdida de la sensación de logro e identidad personal. Puede pasar desapercibido debido a las presiones laborales, la normalización de la explotación laboral y precauciones para no revelar inconformidades laborales.

Quiroz²⁴ indica que Freudenbergger caracteriza el síndrome como una sensación de fatiga, frustración y disminución del estrés laboral, afectando a aquellos empleadores que ofrecen servicios de apoyo y mantienen un contacto directo con los pacientes durante sus actividades diarias.

La (OMS)²⁵, reconoce el síndrome de burnout como un estado de agotamiento que abarca los niveles emocional, físico y mental, surgido a raíz de la fatiga mental y el estrés derivado de la interacción social y las exigencias cotidianas en el ámbito laboral. Aquellas personas que

experimentan este síndrome suelen sentirse incapaces de ofrecer más. Este fenómeno afecta a un considerable número de trabajadores y puede ser diagnosticado y tratado. Sus manifestaciones incluyen un estado de fatiga, sentimientos adversos hacia el trabajo y un rendimiento profesional reducido.

Riesgo

En la mayoría de las situaciones, la aparición del síndrome de desgaste profesional se encuentra vinculada al entorno laboral. No obstante, diversos elementos pueden contribuir a esta condición, como compromisos extra laborales demandantes, características específicas de personalidad y un estilo de vida marcado por el estrés. Este síndrome puede afectar a individuos de cualquier ámbito, aunque suele tener una incidencia mayor en aquellos cuyas ocupaciones conllevan a esfuerzos físicos²⁶.

Síntomas

Con el tiempo, los síntomas del síndrome de burnout se manifiestan como señales de estrés. Los indicadores de riesgo de burnout pueden ser tanto físicos como emocionales, abarcando cefalea, dolor muscular, trastornos en el sueño y fatiga. A nivel emocional, las personas con burnout experimentan irritabilidad, nerviosismo, desmotivación, y pueden sentirse diferentes o experimentar una disminución de la conexión social²⁷.

Sin embargo, la OMS²⁸, señala que hay indicadores particulares que permiten reconocer el síndrome de burnout en los profesionales de la salud, tales como:

Agotamiento físico y mental.

Sentimiento de frustración en el trabajo.

Negatividad o falta de concentración para realizar las tareas.

Falta de creatividad y cambios de la personalidad.

Prevención

Sevilla y Monge²⁹, indican que la prevención del síndrome del trabajador quemado comienza en el centro laboral, evaluando las situaciones estresantes y tomando medidas para reducir el estrés y la ansiedad. Esto implica optimizar la organización y proveer las herramientas necesarias para aliviar la carga laboral. Además, se busca alcanzar un equilibrio más práctico, viendo la situación como una oportunidad para adquirir conocimientos y expandirse en diversas áreas.

Dimensiones del síndrome de burnout

Cansancio emocional

Barrera et al³⁰ menciona que, el cansancio emocional se presenta como una respuesta al estrés, un sistema mental que se activa cuando no podemos asimilar las situaciones que enfrentamos. Este agotamiento se desencadena en contextos estresantes y comparte síntomas con el trastorno depresivo, como la falta de motivación, apatía, tristeza, desánimo, baja autoestima y una amplia desvalorización. Sin embargo, los síntomas del agotamiento emocional son evidentes también a nivel físico.

Gómez et al³¹ llevó a cabo un estudio en el que señaló que los profesionales de enfermería con frecuencia experimentan el síndrome de burnout, manifestado principalmente en agotamiento emocional. Este síndrome no solo afecta directamente a los profesionales involucrados, sino que también tiene un impacto en la calidad de los cuidados que ofrecen. La calidad de los servicios hospitalarios, en los cuales las enfermeras desempeñan su labor, desempeña un papel fundamental en el desarrollo del burnout.

Degradación progresiva de las capacidades físicas y mentales, reflejada en: sentirse completamente exhausto al finalizar el turno, experimentar falta de energía al despertar, lidiar diariamente con una fatiga constante y enfrentar sentimientos profundos de frustración. Experimentar un cansancio persistente al concluir la jornada laboral, enfrentar una fatiga

pronunciada al comenzar las mañanas de trabajo, y sentirse abrumado por las responsabilidades laborales³².

Vacío emocional: Cueva y Iparraguirre³³, señalan que guarda una relación negativa con el estado emocional en el trabajo, revelando un impacto directo y adverso del vigor en el agotamiento emocional. Este último se caracteriza por una sensación de apatía y falta de motivación, resultado de experiencias traumáticas o elevada presión, como el agotamiento emocional.

Fatiga diaria: Castillo³⁴, hace referencia a la condición en la que los trabajadores llegan a un punto en el que no pueden ofrecer más de sí mismos, experimentando una disminución en su energía y reservas emocionales. Esto se evidencia mediante una irritabilidad constante, quejas acerca de la carga laboral y una baja satisfacción en las responsabilidades asignadas, dando la impresión de ser empleados perpetuamente insatisfechos.

Rutina: son aquellas acciones que los profesionales de enfermería realizan de manera regular y sistemática en el transcurso de su jornada laboral. Estas actividades pueden incluir la administración de medicamentos, la toma de signos vitales y la coordinación de cuidados con otros miembros del equipo de salud³⁵.

Desgaste: Es una situación en la que las emociones llegan afectar en nuestro desenvolvimiento, de nuestras actividades personales y laborales. Se manifiesta como cansancio mental, a veces acompañado de un agotamiento físico fuerte, llegando a sentirse con un peso muy grande y la sensación de no poder seguir adelante³⁶.

Frustración: Kamenetzky et al³⁷, indica que es un mecanismo emociones similares a cuando una persona se siente mal por no alcanzar una meta específica, lo que puede desencadenar estrés. Este fenómeno ocurre

cuando las expectativas no se cumplen, provocando sentimientos negativos y tensiones emocionales.

Trato directo: La calidad en la atención de salud puede ser examinada desde diferentes perspectivas. En este estudio, se enfoca en cultivar el valor relacionado con el trato a los pacientes o usuarios, específicamente haciendo hincapié en la personalización del servicio que se les proporciona a los pacientes³⁸.

Límites emocionales: Sanchez³⁹ indica que a gestión emocional debe tener límites, ya que, de lo contrario, podría afectar negativamente el equilibrio emocional de las enfermeras. Esto indica el máximo nivel de presión emocional que una persona puede soportar en situaciones específicas.

Despersonalización

Se originan cuando surgen emociones, actitudes y reacciones negativas dirigidas e indiferentes hacia los demás, especialmente aquellos que son directamente afectados por su trabajo. Esto puede llevar a alejarse no solo de las personas que valoran su labor, sino también de los colegas en el equipo de trabajo.⁴⁰

Según Tello y Pereyra¹⁸, Se indica que la persona exhibe actitudes defensivas como una manera de resguardarse del agotamiento emocional, culpando a los pacientes por su propio malestar. Este comportamiento revela un sentimiento de fracaso y de incompetencia profesional que contribuye al agotamiento emocional.

Objetos impersonales: denota la falta de características distintivas de una persona física. En el ámbito de la enfermería, esta actitud se manifiesta cuando el personal percibe al paciente como un servicio más o simplemente como una tarea, descuidando el aspecto humano que debería ser fundamental en la atención⁴¹.

Endurecimiento emocional:

Una respuesta negativa, insensible o apática puede perjudicar la eficacia de la ayuda proporcionada. Experimentar un bajo logro personal contribuye a la percepción de incompetencia y a la insatisfacción en el entorno laboral⁴².

Desinterés: Se trata de la escasa motivación o la falta de compromiso de una persona para llevar a cabo una acción o servicio. Es la falta de interés tanto en las cosas como en las personas, manifestándose en la actitud de los profesionales de enfermería hacia sus pacientes⁴⁰.

Paranoia de culpa: es la certeza de entrelazar con la sensación de que cualquier aspecto negativo o error se debe exclusivamente a las propias acciones, aunque esto no necesariamente sea cierto, siendo una característica subjetiva del individuo⁴³.

Frustración profesional

Se trata de una disminución en la autoestima vinculada al avance profesional que se puede alcanzar en el lugar de trabajo. Esto resulta en un incremento de ausencias, retrasos, evitación del trabajo, entre otros. Esta dimensión del síndrome de burnout se caracteriza por un rendimiento estresante debido a la capacidad limitada para enfrentar el estrés laboral, baja moral, reducción en la productividad o ineficiencia⁴⁴.

Empatía: Implica comprender y compartir los sentimientos de los demás, es esencial para relaciones sociales y profesionales. Esta habilidad promueve la conciencia personal y contribuye a la construcción de un mundo equitativo y pacífico, como sería el caso de la enfermera hacia los sentimientos y emociones del paciente⁴⁵.

Eficacia: se presenta como la destreza para alcanzar metas. Lo crucial en esta perspectiva es la habilidad del personal o trabajador para cumplir con sus responsabilidades, buscando el éxito con la menor cantidad de pérdidas o riesgos. Esto destaca la importancia de una ejecución eficiente y prudente en la consecución de objetivos laborales⁴⁶.

Optimismo: es la capacidad de estimular energías positivas y mejorar el rendimiento humano. Las personas optimistas tienden a abordar las adversidades o errores con humor y resiliencia, tratando de obtener lo mejor de situaciones desfavorables⁴⁷.

Ambiente laboral: Este concepto es muy importante porque nos ayuda a entender cómo se llevan los trabajadores con sus compañeros y jefes, y también con la empresa. Además, se refiere a las condiciones y el lugar donde los empleados hacen su trabajo⁴⁸.

Metas personales: Nebreda⁴⁹, hace mención que los propósitos, deseos u objetivos que cada persona tiene acerca de su vida o profesión, dirigiendo sus esfuerzos y recursos para lograr un desarrollo y crecimiento como persona.

Satisfacción laboral

Robbins y Judge⁵⁰, señalaron que la satisfacción laboral representa la actitud general de un individuo hacia su trabajo, es decir, la satisfacción que surge de factores intrínsecos, según Herzberg⁵¹, afecta directamente el desempeño del trabajador y el cuidado de los usuarios. Asimismo, tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos afectan las habilidades y capacidades de un trabajador.

Asimismo, a través de estos sentimientos, los empleados perciben una serie de buenos y malos sentimientos sobre su trabajo, podemos decir que la satisfacción laboral llega a aumentar y disminuir a la vez a medida que aumenta la motivación de logro o disminuye a medida que aumenta la satisfacción, por lo que la intensidad inicial se complementa con la conducta realizada⁵².

Del mismo modo, la satisfacción laboral puede ser descrita como la perspectiva que un empleado tiene hacia su trabajo. También se concibe como una reacción emocional ante las condiciones laborales reales, y esta actitud se fundamenta en las creencias y valores adoptados por los

trabajadores, estando influenciada tanto por las particularidades del trabajo como por la percepción del mismo en relación con lo que se espera realizar⁵³.

Dimensión de la satisfacción laboral

Reto de trabajo: Estas habilidades se usan para realizar diversas tareas y están vinculadas a la motivación y reconocimiento en el trabajo. Involucran dar autonomía y confianza a los empleados, asumir responsabilidad hacia ellos y proporcionar retroalimentación sobre su desempeño laboral.⁵⁴.

Además, cuando enfrentan desafíos laborales, los trabajadores suelen optar por roles que les brinden la oportunidad de desarrollar y aplicar habilidades, así como el potencial para obtener variedad, autonomía y retroalimentación en su trabajo. Por lo tanto, empleos menos desafiantes pueden provocar irritabilidad, haciendo que los empleados se sientan frustrados y sin éxito.⁵⁵.

Motivación: En términos generales, motivar a una persona implica establecer un ambiente donde pueda alcanzar sus metas mediante la dedicación de su energía y esfuerzo. Por ello, es crucial que los líderes comprendan y manejen este concepto para valorar y tomar medidas al respecto⁵⁶.

Rol: está relacionado con la función que se está desempeñando o la acción que se está llevando a cabo. Siempre estará conectado con las interacciones que se establecen con otras personas o cosas, conexiones que son fundamentales para definir el papel o función que se debe cumplir⁵⁷.

Logro: describe los triunfos alcanzados, especialmente aquellos logrados mediante esfuerzos físicos, espirituales o mentales, haciendo hincapié al cumplimiento de las metas específicas establecidas por la persona, de acuerdo con sus propias expectativas o las del grupo⁵⁸.

Labores: es la ejecución y consecuencia de llevar a cabo labores, implicando esfuerzo mental o físico en el contexto de una actividad dentro de algún establecimiento. Estar empleado en una institución implica la realización de actividades que forman parte de la estructura laboral⁵⁹.

Sistema de recompensas: El progreso de los empleados en una organización depende de sus expectativas y percepciones sobre cómo la organización los beneficiará a través de las motivaciones previas. Esto se enfoca en alcanzar metas y objetivos establecidos, especialmente si esto les brinda una ventaja significativa en términos de esfuerzo y desempeño⁶⁰.

Conforme al artículo 9° del estatuto del Colegio de Enfermeros del Perú, establece que las enfermeras tienen derecho a recibir un salario justo y actualizado. Este salario debe ser determinado por un escalafón salarial que sea proporcional a su nivel científico, calidad de trabajo, responsabilidad y las condiciones laborales necesarias para su práctica profesional.⁶¹.

Chavez⁶², según una investigación realizada, se observa que la satisfacción de los trabajadores aumenta cuando perciben que las recompensas son equitativas y proporcionadas a su desempeño. Por otro lado, si sienten que las recompensas no están a la altura del nivel de rendimiento, puede surgir la insatisfacción laboral, creando un estado de tensión que el trabajador trata de resolver mediante cambios en su comportamiento. Esto puede tener un impacto negativo en la productividad y deteriorar la calidad del entorno laboral.

Reconocimiento: este tipo de reconocimiento no solo contribuye a potenciar la motivación y el desempeño, sino que también comprende acciones dirigidas a destacar los logros de los trabajadores en el cumplimiento de objetivos específicos⁶³.

Demandas: Seguel et al⁶⁴ indican que las responsabilidades y tareas del enfermero se distribuyen en diversos entornos, brindando múltiples

satisfacciones, aunque frecuentemente se llevan a cabo en condiciones precarias, enfrentando una alta carga de trabajo y estrés.

Incentivos: es una forma de reconocimiento que se concede a un empleado como premio por su destacado desempeño en sus funciones. Estas recompensas se proporcionan con el propósito de incentivar al personal, promover un entorno laboral positivo y aumentar la productividad⁶⁵.

Oportunidades: Es la combinación de tiempo, acción y situación. Al identificar una oportunidad, se visualiza la posibilidad de mejorar u obtener beneficios mediante la acción o la toma de decisiones en un momento particular⁶⁶.

Condiciones favorables: Se considera que es un aspecto clave que afecta el rendimiento y desarrollo de un trabajador, abarcando la duración de la jornada laboral, cómo está organizado el trabajo, las tareas que realiza y los beneficios sociales. Es importante notar que estas condiciones solo incluyen aspectos concretos y tangibles⁶⁷.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) describe la condición laboral como las características que definen la realización de una tarea y el entorno laboral en el que se lleva a cabo. Este enfoque tiene como objetivo evaluar la satisfacción del trabajador en su ambiente de trabajo. Para identificar los riesgos laborales, se consideran factores como el entorno físico, los peligros químicos y biológicos, la seguridad, la carga física y mental, así como la organización en el ámbito laboral⁶⁸.

Condiciones: son aquellos elementos que definen el camino o la dirección de una acción o conjunto de acciones, hacia un objetivo específico cuyo resultado puede ser positivo o negativo de acuerdo al desarrollo de estas condiciones⁶⁹.

Horarios: se define como la duración de la actividad a realizar. También abarca la manera en que se distribuye el tiempo para cumplir con las

exigencias laborales y llevar a cabo distintos servicios y actividades, dependiendo de la institución⁷⁰.

Autonomía: se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de manera independiente, implicando la libertad de elección y la autorregulación en la toma de decisiones. Asimismo, se manifiesta cuando un individuo tiene la facultad de dirigir sus propias acciones, sin depender⁷¹.

Ambiente: La percepción de un individuo sobre su trabajo, rendimiento y satisfacción se ve influida por el clima organizacional, que abarca tanto el entorno humano como físico en el que se lleva a cabo la labor diaria. Este factor impacta directamente en la satisfacción del personal y, en consecuencia, en los niveles de productividad⁷².

Colegas que brindan apoyo: se define como transacciones entre individuos dentro de una red de apoyo pueden desempeñar un papel fundamental en el bienestar emocional y la capacidad para afrontar el estrés. La idea de satisfacer necesidades básicas a través de estas transacciones sociales destaca la importancia de las conexiones humanas y cómo pueden contribuir significativamente a una vida más saludable y equilibrada⁷³.

Supervisión: Lo lleva a cabo un profesional con un cargo superior y capacitado, con el propósito de supervisar e inspeccionar el trabajo realizado o una actividad específica. La finalidad es aprender y aplicar conocimientos a través de las orientaciones proporcionadas durante este proceso de supervisión⁷⁴.

Cooperación: Implica la suma de esfuerzos coordinados entre diversos individuos o grupos con el propósito de alcanzar una meta común. Este proceso de cooperación no solo favorece el logro del objetivo colectivo, sino que también resulta en beneficios mutuos para todos los involucrados⁷⁵.

Tolerancia: Hernandez⁷⁶ indica que, La tolerancia implica controlarse cuando estamos frente a algo que no nos gusta, que nos molesta o que no

estamos de acuerdo. Este comportamiento busca mantener la paz y el buen ambiente en un grupo.

Responsabilidad: se evidencia cuando un trabajador cumple con todas sus responsabilidades y sigue las políticas y procedimientos de la empresa de manera ética y profesional. Esto implica no solo completar las tareas asignadas⁷⁷.

Teoría de enfermería

Encarna et al.⁷⁸, hacen referencia al modelo de Callista Roy, señala que su modelo teórico representa una valiosa herramienta para comprender la función de la enfermera, permitiendo intervenciones destinadas a reducir los mecanismos que generan estrés y evaluando las conductas asociadas que lo generan como:

Modo fisiológico de la adaptación: hace referencia a las conductas y relaciones fisiológicas de una persona.

Modo de auto concepto de grupo: es el concepto que tiene una persona de sí mismo ya sea de manera psicológica y espiritual.

Modo del desempeño del rol: está centrada en la adaptación social.

Modo de adaptación de la interdependencia: nos hace referencia cuando las personas se ven afectadas ante algunas situaciones estos buscan ayuda o apoyo en otros.

Al incorporar la teoría de Callista Roy, se establece un marco conceptual sólido que enriquece la comprensión de sus experiencias. La teoría se aplica al examinar cómo los modos adaptativos, según Roy, influyen en la forma en que los profesionales de enfermería enfrentan el estrés laboral. Este enfoque permite no solo identificar factores de riesgo y protectores, sino también diseñar estrategias de intervención basadas en la teoría para mejorar la adaptación, reducir el burnout.

Se subraya la importancia de comprender cómo los profesionales de enfermería se adaptan a su entorno laboral. Esta teoría se puede emplear

para examinar la relación entre el síndrome de burnout, que es un estado de agotamiento emocional, y la capacidad de adaptación al estrés laboral. Además, la satisfacción laboral puede considerarse como un indicador de adaptación en este contexto. Incorporar esta teoría en la investigación y práctica en enfermería puede proporcionar perspectivas valiosas para abordar el bienestar y la calidad de vida laboral de los profesionales.

II.c. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha - junio 2023

Hipótesis nula

No existe una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital San José Chíncha - junio 2023

II.d. Variables

Variable dependiente: Síndrome de burnout.

Variable independiente: Satisfacción laboral.

II.e. Definición de operacional de términos

Síndrome de burnout

Hace referencia al estrés laboral que puede llegar a tener una persona debido a un exceso de trabajo, llegándose a manifestar con un agotamiento físico y psíquico, alterando el estado de ánimo y la autoestima del empleado.

Satisfacción laboral

Tiene una función esencial en el desempeño laboral del empleado, ya que cada individuo posee percepciones únicas respecto al ambiente de trabajo

y a las acciones que sus organizaciones podrían llevar a cabo para promover su bienestar.

Rol del profesional de Enfermería

Es un rol importante el que cumple el personal de enfermería ya que brinda una atención centrada en las personas y comunidades donde labora, a su vez son líderes y parte importante en un equipo de salud multiprofesional, formando parte de los diversos servicios del sistema de salud.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio

El presente estudio de investigación estuvo limitado a un enfoque cuantitativo porque se presentó una base en la cual la medición fue numérica y en ella se realizó un análisis científico.

Según Sampieri et al.⁷⁹, hacen referencia, que el enfoque cuantitativo se basa en la recolección y el análisis de datos, teniendo como finalidad contestar las preguntas y así poder probar las hipótesis establecidas en una investigación.

La finalidad del estudio es correlacional, con un método no experimental en la cual se midió la relación estadística de dos variables, teniendo en cuenta según Bustamante y Mendoza⁸⁰, mencionan que es un procedimiento de investigación con la finalidad de obtener una conclusión de la relación entre ambas o más variables.

No obstante, en la presente investigación según el tiempo de aplicación fue prospectivo, según Veiga et al.⁸¹, indican que el estudio en mención hace referencia al planteamiento de la dirección en el tiempo de la recolección de información del estudio a realizar.

En cuanto a la secuencia temporal fue de manera transversal, porque en la presente investigación se realizó la recolección de información en un tiempo determinado. Monterola y Otzen⁸² indicaron una característica fundamental en la cual la medición de una investigación se realiza en una sola ocasión y en un periodo determinado, queriendo decir que no se realiza en periodos de seguimiento.

III.b. Área de estudio

La investigación actual tuvo lugar en el Hospital San José de Chincha, situado en Alva Maurtua N°128, Chincha Alta, en la Provincia de Chincha, perteneciente al departamento de Ica; establecimiento de categoría II-I,

brinda atención las 24 horas en los servicios: emergencia, hospitalización de (cirugía, medicina, pediatría, neonatología), centro quirúrgico, centro obstétrico y alojamiento conjuntos, UVI (unidad de vigilancia intensiva), salud mental, consultorios externos y programas preventivos como TBC (tuberculosis), CRED (control de crecimiento y desarrollo) e inmunizaciones y otros; teniendo en cuenta turnos: mañana, tarde y noche.

III.c. Población y muestra

Población: En esta instancia, la población objeto de estudio estuvo conformada por 220 profesionales de Enfermería que desempeñan sus labores en el Hospital San José de Chincha. en los servicios de emergencia, hospitalización de (cirugía, medicina, pediatría, neonatología), centro quirúrgico, centro obstétrico y alojamiento conjuntos, UVI (unidad de vigilancia intensiva), salud mental, consultorios externos y programas preventivos como TBC (tuberculosis), CRED (control de crecimiento y desarrollo) e inmunizaciones - junio 2023, datos obtenidos en el rol de turnos del mes de junio del presente año.

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula del muestreo probabilístico de manera aleatoria simple, obteniendo como resultado de 140 profesionales de Enfermería del Hospital San José de Chincha. López⁸³, indican que las técnicas de muestreo probabilístico son fundamentales en la investigación, ya que garantizan que cada individuo de la población de estudio tenga una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionado para formar parte de la muestra. Este enfoque busca eliminar sesgos y proporcionar resultados más representativos.

Unidad de análisis: en la presente investigación se encuentra conformado por profesionales de la salud en el área de Enfermería.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería titulados.
- Profesionales de enfermería con más de un año en la institución.

Criterio de exclusión

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería con menos de un año en la institución.

III.d. Técnicas de recolección de datos

Técnica: En este estudio, se empleó como técnica de recolección de datos una encuesta con un formato estructurado y ordenado para obtener la información de manera más práctica y eficaz.

Instrumento: En el proceso de recopilación de datos, se empleó el cuestionario como herramienta, y para evaluar el síndrome de burnout se utilizó el Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, ampliamente reconocido a nivel internacional. Este cuestionario consta de 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones de las cuales son: cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y frustración profesional (8 ítems). La cual fue medido con una escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

En cuanto a la recopilación de datos sobre la satisfacción laboral, se empleó un cuestionario compuesto por 20 ítems, abarcando las siguientes dimensiones, reto de trabajo (5 ítems), sistema de recompensas (6 ítems), condiciones favorables (4 ítems) y colegas que brindan apoyo (5 ítems) del autor Peceros⁸⁵, con una escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

No se realizó validez de ambos instrumentos por lo que se encontraban validados y como confiabilidad se aplicó Alfa de Cronbach en ambas

variables obteniendo en la primera variable 0.7 (muy confiable) y en la segunda variable 0.8 (excelente confiabilidad).

III.e. Diseño de recolección de datos

Tras la aprobación del proyecto por el CIE, se gestionó la carta de presentación con la universidad, enviándola al Hospital San José de Chincha. Tras obtener la autorización, se coordinó con la jefa de Enfermería para explicar el estudio a los profesionales, quienes firmaron el consentimiento y completaron encuestas en 15 minutos por participante. Se organizaron grupos de 20 participantes diarios durante una semana y media, con la finalidad de no afectar las funciones del personal. Además, se consideraron los siguientes principios.

Principio de autonomía: Este principio establece que toda persona tiene la libertad de decidir participar o no en una actividad específica, teniendo en cuenta su integridad y bienestar. En este caso, se ha respetado el principio de autonomía mediante el consentimiento informado, que los participantes de la muestra firmarán para involucrarse en la investigación, asegurando la soberanía individual de manera estricta en este estudio.

Principio de beneficencia: Este principio se centra en que toda investigación contribuye al desarrollo de la sociedad, beneficiando de manera equitativa a toda la población. En este estudio, se busca y vela por satisfacer las necesidades de los participantes, ya sean de índole informativa, comunicativa, espiritual o emocional, proporcionándoles beneficios en función de estas necesidades.

Principio de no maleficencia: este principio indica que el desarrollo de las investigaciones no debe dañar ni mancillar la integridad de los individuos o instituciones que sean parte o estén involucrados en las problemáticas y realidades estudiadas. Por consiguiente, la información recopilada en el estudio de investigación será tratada de manera confidencial. Se mantendrá una base de datos codificada para garantizar y salvaguardar la

privacidad y la identidad de los participantes. Durante el análisis, se dará prioridad al bienestar y confort de los participantes.

Principio de justicia: Es un principio que evoca la equidad e igualdad en el desarrollo de la justicia. Asimismo, destaca que todas las personas poseen la misma dignidad, independientemente de las circunstancias, y por ende, merecen igual consideración y respeto. En este estudio, todos los participantes serán tratados de manera equitativa en términos de cortesía y respeto, sin distinciones, preferencias o discriminaciones.

Se tuvo en cuenta la confiabilidad de la información, codificando las respuestas y la identidad del encuestado en una base de datos de acceso exclusivo para el investigador. Adicionalmente, el proyecto de investigación fue sometido a revisión obteniendo la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación.

III.f. Procesamiento y análisis de datos

Codificación: las respuestas obtenidas de la muestra de estudio fueron codificadas según su valor.

Tabulación: luego de realizar la codificación, se procedió a elaborar la base de datos de cada variable a través del programa Excel 2016 con los códigos obtenidos. Luego de ello la base de datos fueron procesados y analizadas con los siguientes estadísticos:

Descriptivo: La base de datos mencionada fue analizada mediante el programa estadístico SPSS 25.0, que generó resultados presentados en tablas de frecuencia y porcentajes, junto con gráficos de barras que fueron interpretados de manera correspondiente.

Inferencial: en el caso del estadístico inferencial, se aplicó la prueba de normalidad, la cual indicó que la naturaleza de los datos es no paramétrica. Por lo tanto, para la comprobación de hipótesis, se aplicó la prueba de Rho

de Spearman, considerando un margen del 0.05. Con esto, se comprobó la hipótesis de estudio.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV. a. Resultados

Tabla 1

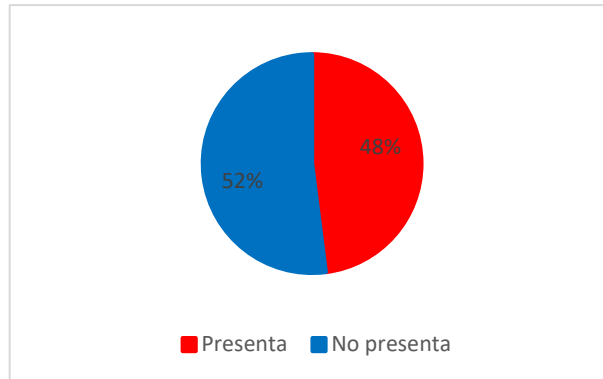
Datos generales de los profesionales de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023

Datos generales	Categoría	n= 140	100%
EDAD	20 a 29 años	17	12
	30 a 39 años	42	30
	40 a 49 años	35	25
	50 a 59 años	27	19
	60 a 65 años	19	14
SEXO	Femenino	92	66
	Masculino	48	34

Los profesionales de Enfermería tienen edades en su mayoría de 30 a 39 años en un 30% (42), y son de sexo femenino el 66% (92).

Gráfico 2

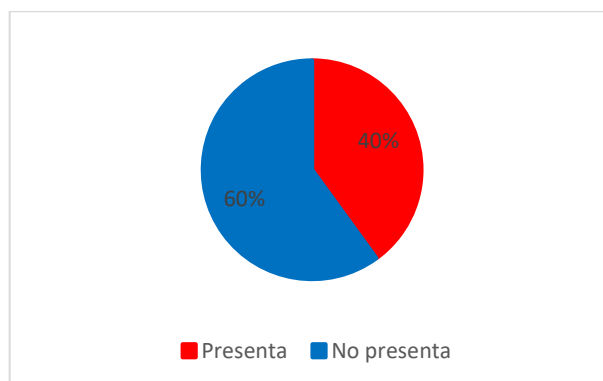
Síndrome de burnout según la dimensión cansancio emocional del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.



En relación a la dimensión cansancio emocional el profesional de Enfermería no presenta síndrome de burnout en un 52% (73), siendo un 48% (67) que si lo presenta.

Gráfico 3

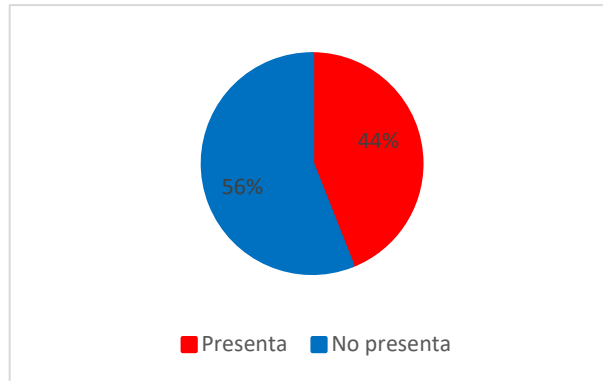
Síndrome de burnout según la dimensión despersonalización del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chíncha – junio 2023.



En relación a la dimensión despersonalización no presentan el 60% (84), sin embargo, el 40% (40) si presenta.

Gráfico 4

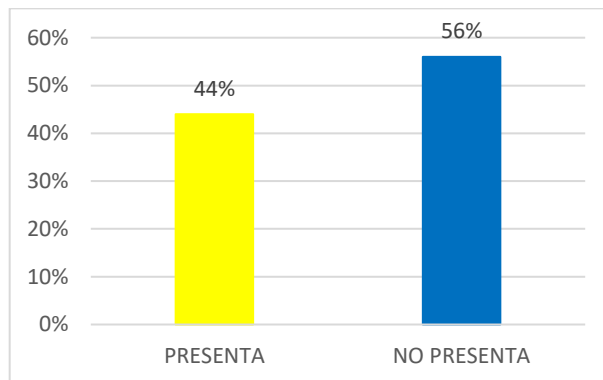
Síndrome de burnout según la dimensión frustración personal del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.



En relación a frustración personal en el personal de Enfermería no presentan un 56% (79), siendo el 44% (61) que si lo presenta.

Gráfico 5

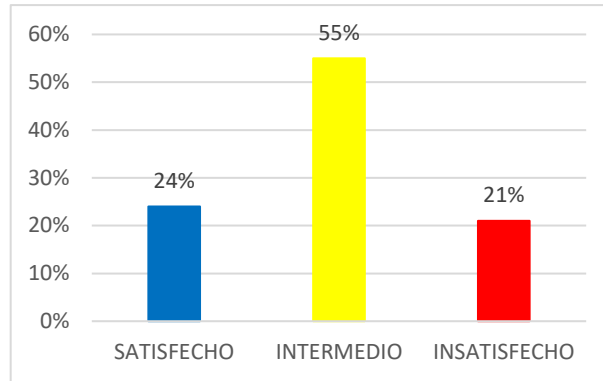
Síndrome de Burnout del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.



Según la variable síndrome de burnout, se observa en el gráfico que no presenta en un 56% (79), sin embargo, el 44%(61) si lo presenta.

Gráfico 6

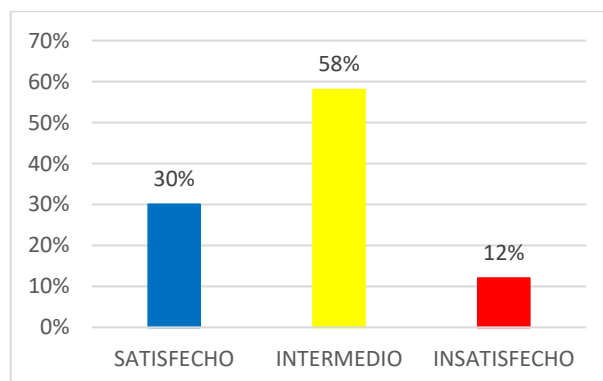
Satisfacción laboral según la dimensión reto de trabajo del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.



En relación a la dimensión reto de trabajo el 55%(77) tiene una satisfacción intermedia, el 24%(33) está satisfecho y el 21%(30) se muestra insatisfecho.

Gráfico 7

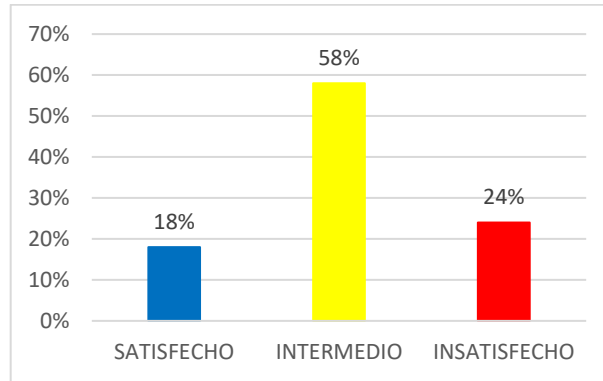
Satisfacción laboral según la dimensión sistema de recompensas del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.



Según la dimensión sistema de recompensa el 58%(81) tiene una satisfacción intermedia, el 30%(42) está satisfecho y el 12%(17) se muestra insatisfecho.

Gráfico 8

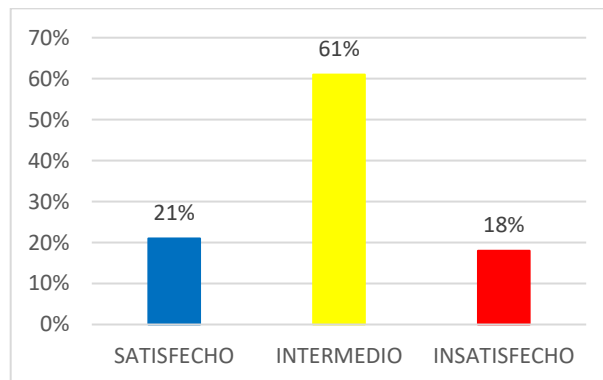
Satisfacción laboral según la dimensión condiciones favorables del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023.



En relación a la dimensión condiciones favorables el 58%(81) tiene una satisfacción intermedia, el 24%(34) está insatisfecho y el 18%(25) se muestra satisfecho.

Gráfico 9

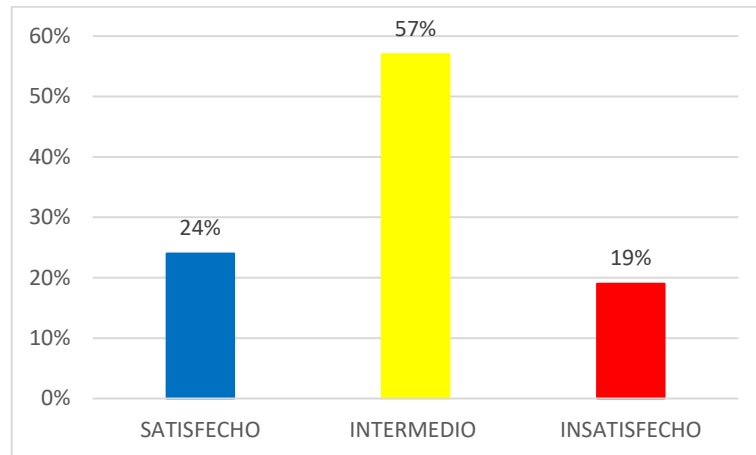
Satisfacción laboral según la dimensión colegas que brindan apoyo del profesional de Enfermería del Hospital San José de Chincha – junio 2023



En relación a la dimensión colegas que brindan apoyo el 61%(86) tiene una satisfacción intermedia, el 21%(29) está satisfecho y el 18%(25) se muestra insatisfecho.

Gráfico 10

**Satisfacción laboral del profesional de
Enfermería del Hospital San José de
Chincha – junio 2023.**



Se observa en el gráfico, según la variable satisfacción laboral en el personal de Enfermería que el 57% (80) tiene satisfacción intermedia, el 24% (33) se encuentra satisfecho y el 19% (27) se muestra insatisfecho.

Tabla 2
Prueba de correlación según Spearman entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

		Síndrome de burnout		
		Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 2 exhibe una relación inversa y negativa entre la variable del síndrome de burnout y la variable de satisfacción laboral, según la correlación de Spearman que arrojó un valor de -0.555. Este resultado se considera moderado y presenta una significancia estadística de $p=0.000$, siendo inferior a 0.01. Con base en esto, se acepta la hipótesis principal y se descarta la hipótesis nula.

IV. b. Discusión

En la presente investigación realizada se obtuvo como resultado los datos generales del profesional de enfermería que el 30% se encuentra dentro de las edades de 30 a 39 años, siendo el 66% de sexo femenino, resultados similares brindados por Arana¹⁶ donde indica que el 43% está comprendida entre las edades de 31 a 40 años y el 84% son de sexo femenino.

En el ámbito de la enfermería, sobresale la predominancia de profesionales en la etapa adulta, quienes comparten sus experiencias. Se nota una alta proporción de mujeres, reflejo de la tradición histórica donde las enfermeras desempeñaban roles centrados en el cuidado y atención humanizada. Aunque esta tendencia pertenece al pasado, es relevante señalar que ha habido un cambio, con un aumento notable de enfermeros hombres. Esto indica una transformación en la percepción de género en la enfermería, reconociendo la capacidad de los hombres para desempeñar.

Gráfico 2: En relación a la dimensión cansancio emocional el profesional de enfermería no presenta en un 52%, siendo un 48% que, si lo presenta, resultados similares presentados por Cerón¹⁰, donde muestra los resultados de su investigación e indica que el 86% presenta niveles bajos, el 8% presenta un nivel medio, 6% del profesional de enfermería presenta un nivel alto, asimismo, resultados similares por Muñoz¹³ donde indica que el 16% presenta niveles altos y el 84% niveles bajos de cansancio emocional.

Se ha observado que en la mayoría del profesional de enfermería no presenta un cansancio emocional, sin embargo, puede llegar a existir un riesgo generando en la persona que lo experimenta una carencia de energía en el trabajo, irritabilidad y emociones negativas llegando a desarrollar una apatía, afectando de al desempeño laboral. El profesional debe de considerar la búsqueda de apoyo en otros profesionales, con la finalidad de desarrollar técnicas de manejo ante un estrés y atención de las necesidades emocionales.

Gráfico 3: En relación a la dimensión despersonalización no presentan el 60%, sin embargo, el 56% si presenta, hallazgo similar encontrados por Chuquiuri y Contreras¹⁵, donde el 66% nivel medio, 19% nivel bajo y el 16% presentaron nivel alto, hallazgos similares encontrados por Parraga¹⁴ donde indica que el 40% mostró alto grado de despersonalización y el 60% fue bajo.

La investigación revela que la despersonalización es poco común en el personal de enfermería, aunque hay una minoría que muestra una actitud emocionalmente negativa hacia colegas o pacientes, manifestando actitudes cínicas debido a una carga laboral excesiva y prolongada. Como estrategia, los profesionales de enfermería deben priorizar el autocuidado, que abarca actividades físicas, descanso y momentos placenteros. Además, es crucial considerar la búsqueda de apoyo social para manejar las demandas laborales y preservar el bienestar emocional.

Gráfico 4: En relación a frustración personal en el personal de enfermería no presentan un 56%, siendo el 44% que, si lo presenta, se observaron resultados similares a Cajo²², donde indica en sus resultados que en la dimensión en mención los resultados fueron alto en un 56%, medio 26% y 18% bajo.

En los resultados de la investigación, se observa que la mayoría de la muestra no experimenta frustración personal. No obstante, una proporción significativa indica lo contrario, coincidiendo con la perspectiva del investigador mencionado. Esta frustración puede surgir cuando los empleados sienten que su trabajo carece de valor o que sus esfuerzos no son reconocidos. Ante esto, se debe de considerar estrategias como involucrarse en actividades que brinden satisfacción y realización, así como comunicarse con superiores o colegas.

Gráfico 5: Según la variable síndrome de burnout, se observa en el gráfico que no presenta en un 56%, sin embargo, el 44% si lo presenta, según los hallazgos encontrados Yslado²⁰ indica que el 33% presentan burnout alto y

el 77% es bajo, resultados similares a Vasquez¹¹ que el 91% de su muestra se encontraba en riesgo de padecer burnout, asimismo Alvarez¹² obtuvo como resultados que el 40% presenta síndrome de burnout y el 60% se encuentra de desarrollar el síndrome.

De acuerdo con los resultados en la variable del síndrome de burnout, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería no lo experimentan. A pesar de ello, otras investigaciones sugieren que algunos podrían desarrollarlo o estar en riesgo, especialmente cuando las condiciones laborales generan desequilibrios. Frente a esta situación, se sugiere que los profesionales de enfermería se enfoquen en reducir los factores estresantes, mejoren el ambiente laboral y realicen evaluaciones periódicas para identificar y prevenir el burnout en el entorno laboral.

Gráfico 6: En relación a la dimensión reto de trabajo el 55% tiene una satisfacción intermedia, el 24% está satisfecho y el 21% se muestra insatisfecho, se encontraron resultados similares a Tello y Pereyra¹⁸, donde indica que el 5% muestra insatisfacción, el 80% regular y el 15% satisfacción.

Según los resultados obtenidos de acuerdo a la dimensión reto de trabajo se observa que existe una baja población donde indica que están satisfecho o insatisfechos, se tiene un alto porcentaje donde muestran satisfacción intermedia en la cual no desarrollan por completo sus habilidades por una falta de motivación o reconocimiento a sus labores, por lo tanto se debe de promover un ambiente laboral estimulante y desafiante permitiendo a contribuir a una buena satisfacción laboral.

Gráfico 7: Según la dimensión sistema de recompensa el 58% tiene una satisfacción intermedia, el 30% está satisfecho y el 12% se muestra insatisfecho. Según López y Sánchez¹⁷ indica que el 42% es medio, alto 33% y 25% bajo en la presente dimensión.

Los resultados sobre la dimensión del sistema de recompensas indican un bajo porcentaje de satisfacción e insatisfacción, siendo la mayoría de la

muestra moderadamente satisfecha. Esto se atribuye a la falta de estrategias efectivas para reconocer el desempeño del personal de enfermería. Dado que esta dimensión impacta positivamente en la motivación y el rendimiento laboral, se sugiere que los profesionales expresen sus necesidades a los líderes para establecer un sistema de recompensas más adecuado.

Gráfico 8: En relación a la dimensión condiciones favorables el 58% tiene una satisfacción intermedia, el 24% está insatisfecho y el 18% se muestra satisfecho, para López y Sánchez¹⁷ indicó que el 45% es medio, 35% alto y el 20% es bajo.

En relación a la investigación realizada los resultados indican que existe un pequeño porcentaje de la muestra donde se encuentran satisfecho e insatisfecho, siendo el mayor porcentaje la satisfacción intermedia en dicha dimensión, por la cual se deduce que las condiciones de trabajo no contribuyen a una buena satisfacción laboral, así mismo no se encuentra un ambiente saludable y favorable, por lo que el personal de enfermería debe de buscar estrategias en la cual mejoren las condiciones de trabajo.

Gráfico 9: En relación a la dimensión colegas que brindan apoyo el 61% tiene una satisfacción intermedia, el 21% está satisfecho y el 18% se muestra insatisfecho, similares hallazgos encontrados por López y Sánchez¹⁷, donde indica que el 44% es medio, 31% es alto y 25% es bajo.

Según los resultados, se deduce que existe una pequeña muestra que indica estar satisfechos por lo cual el apoyo entre colegas es un elemento clave para una mejor satisfacción laboral, asimismo, un porcentaje significativo indica estar en una satisfacción intermedia o insatisfecho por lo que se deduce que no cuentan con una adecuada comunicación, no presentan un trabajo en equipo o un apoyo entre colegas, por lo que el personal de enfermería debería de realizar reuniones de integración de equipos así fomentar una mejor satisfacción laboral.

Gráfico 10: Según la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería que el 57% tiene satisfacción intermedia, el 24% se encuentra satisfecho y el 19% se muestra insatisfecho, según el hallazgo Taype y Pérez²¹, brinda como resultados que la satisfacción laboral el 10,9% se mostró muy insatisfecho, el 34,8% parcialmente insatisfecho y el 38,0% medianamente insatisfecho, resultados similares Izquierdo¹⁹ donde obtuvo como resultados que la satisfacción laboral global, se ubicó en el nivel medio con un 76%, seguido del nivel bajo con un 16% y el 8% nivel alto.

Según los resultados, se observa un bajo porcentaje de satisfacción laboral, lo que sugiere que el nivel de bienestar en el trabajo podría verse afectado en la atención que se les brinda a los pacientes y tener un impacto negativo en el entorno laboral. Por otro lado, el mayor porcentaje indica una satisfacción intermedia, lo que sugiere que muchos empleados no están plenamente satisfechos con sus labores diarias. En este sentido, se recomienda que el personal de enfermería participe en reuniones donde puedan expresar sus opiniones para mejorar su satisfacción laboral.

Cabe mencionar que según Callista Roy las cualidades del ser humano es la adaptabilidad lo que le permite afrontar diversas situaciones que son parte del día a día, como el profesional de enfermería que tiene un trabajo que está en constante evolución, con una demanda creciente que lo empuja a un estado de constante presión, y lo desgasta tanto emocional como físicamente, pero depende del grado o nivel de adaptación que tenga el sujeto, que tanto esto le afecte.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

Se concluyó que hay una conexión inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital San José de Chíncha - junio de 2023. Esto significa que a medida que aumenta la prevalencia del síndrome, disminuye la satisfacción laboral. Por lo tanto, se valida la hipótesis general de la investigación.

Se pudo determinar que el síndrome de burnout afecta al personal de enfermería del Hospital San José, manifestándose a través de los indicadores como: el cansancio emocional, la desesperación y la frustración profesional.

Se pudo constatar que la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital San José, evaluada a través de aspectos como el desafío en el trabajo, el sistema de recompensas, las condiciones laborales favorables y el apoyo de los colegas, se registró en un porcentaje considerable como una satisfacción intermedia.

V.b. Recomendaciones

Se le sugiere a la jefa de enfermería implementar talleres que proporcionen al personal estrategias de autocuidado, tales como el fortalecimiento de la inteligencia emocional para gestionar situaciones estresantes. Estas iniciativas buscan prevenir la persistencia del estrés, considerado como el desencadenante del síndrome de burnout. Estas estrategias no solo contribuyen a la gestión efectiva del estrés, sino que también promueven el bienestar general y la salud mental del equipo de enfermería.

Al personal de enfermería se le recomienda fomentar la colaboración entre colegas como una estrategia efectiva de autocuidado, brindándose apoyo mutuo para evitar la sobrecarga laboral. Asimismo, se sugiere recibir capacitación en el manejo de situaciones de alta presión, lo que les permitirá responder de manera más adecuada ante desafíos emocionales. Estas prácticas no solo fortalecen el trabajo en equipo, sino que también

mejoran la capacidad de afrontar situaciones exigentes, contribuyendo así al bienestar y la resiliencia del personal de enfermería.

Al director se le recomienda implementar sistemas de reconocimiento que incentiven una mayor productividad entre el personal. Además, de crear condiciones laborales más cercanas para respaldar el desempeño del equipo de enfermería, con el objetivo de alcanzar una mayor satisfacción y bienestar entre los profesionales. Estas estrategias no solo motivan al personal, además de eso, también colaboran en la mejora del entorno de trabajo y, por consiguiente, en la calidad de los servicios de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Belji M, Fatemi F, Paknazar F, Dehdashti A. Sistema de agotamiento ocupacional y su relación con la carga de trabajo y el miedo a la pandemia de SARS-CoV-2 entre enfermeras hospitalarias. *Frontiers*. 2022;10(12):2. [citado 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2022.852629>
2. Forbes [Internet]. México: Organización Mundial de la Salud; 2019 [actualizada 2019; consultado el 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
3. El Tiempo Latino [Internet]. Latinoamérica: Organización Mundial de la Salud; 2022 [actualizada 13 setiembre 2022; consultado el 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://eltiempolatino.com/2022/09/13/latinoamerica/sindrome-burnout-la-enfermedad-que-padecen-los-latinos/>
4. Preimpresiones [sede web]. Ecuador: Scielo; 2020 [actualizada 5 junio 2020; consultado el 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
5. Corcuera GE, Espíritu AJ, Peña LE, Almeida II, Bustamante WN, Carlos JE, et al. Factores psicosociales y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID 19. *RPIMP*. [Internet]. 2021 [citado 6 de octubre del 2022]; 11(1): 26-31. Disponible en: <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/article/view/262>
6. Campos G, Nolberto VA, Coras DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado del Perú. *Revista Enfermería Herediana. REH*. [Internet]. 2019 [citado 6 de octubre del 2022]; 11(1): 11 – 7. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>

7. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. [Tesis de Licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020. [citado 6 de octubre del 2022] Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4753281>
8. Castro V, Toxqui MJG, Álvares I, Vega AE, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital social de México. *Investigación e innovación*. 2022;2(2):21-9. [citado 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
9. Hernández R; Falconi Y. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal del servicio de medicina del hospital regional. [Tesis de Licenciatura]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3069986>
10. Cerón EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil. *ReyMICG*. [Internet]. 2020 [citado 6 de octubre del 2022]; 1(1):33-40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
11. Siicsalud. [internet] Buenos Aires: 2019 [fecha de última actualización 7 junio 2021, fecha de consulta 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.siicsalud.com/dato/experto.php/158957>
12. Álvarez G, Mori P, Gómez S. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Dialnet*. 2019;22(4):78 [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>
13. Muñoz S, Ordoñez JN, Solarte MN, Valverde YC, Villareal S, Zemanate ML. Síndrome de burnout en enfermeras del hospital universitario San José. *Rev medica Risaralda*. [internet]. 2018 [fecha de consulta 6 de octubre del 2022], 24(1):34-7. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006

14. Parraga E, Barrios S, Molina Y. síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. Ciencia y enfermería [internet], 2017 [fecha de consulta 6 de octubre del 2022]; 23(3):99 -111. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532017000300099
15. Chuquiyudi J y Contreras M. Síndrome de burnout en enfermeras de un hospital nacional. [tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. [citado el 14 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Arana D. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada. [tesis de Licenciatura]. Lima: Univerdiad Norbert Wiener; 2022. [citado el 14 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7435/T061_70693569_T.pdf?sequence=1
17. López W y Sánchez J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, en un hospital del callao. [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2022. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7725/TESIS-ESPECIALIDAD-LOPEZ-SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Tello P, Pereyra JE. Síndrome de burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería. [Tesis de Licenciatura]. Iquitos: Universidad Científica del Perú; 2021. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1531>

19. Izquierdo L, Rosa S. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en las Enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. [Tesis de Licenciatura]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2021. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>
20. Yslado RM, Norabuena RP, Loli TP, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Med. 2019; 19(4):41-9. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>
21. Taype JM, Pérez SV. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional docente clínica quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo. [Tesis de Licenciatura]. Huancayo: Universidad Peruana los Andes; 2018. [citado el 6 de octubre del 2022], disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/361>
22. Cajos ME. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén. [Tesis de Maestría]. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado el 6 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22102>
23. Minsa. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid – 19 [Internet]. Lima: Guía Técnica, 2020. [citado el 17 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
24. Quiroz C. Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA. [Tesis de Maestría]. Tacna: Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 17 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28776/quiroz_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Diariodicen. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemados en su lista de enfermedades [Internet]. Enfermería21. 2019 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
26. ADA. [Internet]. España: Ada Health GmbH, 2020 [actualizado 7 abril 2022, citado el 6 de octubre de 2022] Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
27. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Camjol. [Internet]. 2020 [citado el 15 de marzo de 2023]; (70):110–20. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
28. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet]. Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación. 2022 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
29. Sevilla M, Sánchez M. Síndrome de burnout [Internet]. CuidatePlus. 2015 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
30. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Vista de Personal de enfermería con cansancio emocional: Una muestra del hospital general de Tulancingo, México [Internet]. Edu.mx. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/279/3581>
31. Gómez JL, Monsalve CS, Costas C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas GA. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Aten Primaria [Internet]. 2017 [citado el 15 de marzo de 2023]; 49(2):77–85.

Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>

32. Portero S, Vaquero M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2015 [citado el 18 de noviembre de 2023]; 23(3):543–52. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/>
33. Cueva O, Iparraguirre B. Desgaste profesional y estado de ánimo laboral en enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana. *Rev Psicol Hered.* 2022;15(1):11-20. Disponible en:
<file:///C:/Users/INTEL%20CORE%20I3%20-%2010TH/Downloads/4300-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11946-3-10-20221102.pdf>
34. Castillo F. y Cols. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas, de la clínica internacional sede san Borja [Posgrado] Lima, Perú: Universidad Norbert Winner Facultad de ciencias de la salud; 2016
<https://www.semanticscholar.org/paper/Satisfacci%C3%B3n-Laboral-Y-S%C3%ADndrome-De-Burnout-En-Los-Baca-Mary/88263dc22683dbbdd024bcde4e9851eb0f57e3bf>
35. Saldaña RP. La importancia de establecer buenos hábitos y rutinas para potenciar la seguridad, la confianza y personal en educación infantil [Internet]. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32954/TFG-L2179.pdf>
36. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav* [Internet]. 1981;2(2):99–113. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
37. Kamenetzky GV, Cuenya L, Elgier AM, López Seal F, Fosacheca S, Martín L, et al. Respuestas de frustración en humanos. *Ter Psicol* [Internet]. 2009 [citado el 18 de noviembre de 2023];27(2):191–201.

Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200005

38. Virtudes PJ. ¿Qué Es “Trato Digno” Para Los Pacientes? Elementos que componen el trato digno [Internet]. Gob.cl. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en:
https://www.supersalud.gob.cl/documentacion/666/articulos-9004_recurso_1.pdf
39. Sanchez S. Las emociones en la práctica enfermera [Internet]. Universidad Autónoma de Barcelona; 2013 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284050/gsr1de1.pdf>
40. Torralbas Fitz A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. Interpsiquis. Internet]. 2015 [citado el 6 de octubre de 2022]; 15(1). Disponible en: <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/sindrome-burnout-un-acercamiento-al-tema/>
41. Fingermann, H. (17 de diciembre de 2012). Concepto de impersonal [Internet]. Deconceptos.com. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://deconceptos.com/lengua/impersonal>
42. ADA. Síndrome de burnout o de desgaste profesional. España: Ada Health GmbH, España [Internet]. 2020 [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
43. Padilla J. Delirio de culpa: ¿en qué consiste? [Internet]. La Mente es Maravillosa. 2022 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/delirio-culpa/>
44. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. [Internet]. 2018 [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout
45. La Ciencia de la Empatía [Internet]. Naciones Unidas : Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. [citado el 18 de

- noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/empathy.html>
46. Cardenas F. Eficiencia y eficacia: diferencia y ejemplos de aplicación [Internet]. Hubspot.es. 2022 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
47. Equipo editorial. Optimismo - Concepto, mensajes y qué es pesimismo. el 8 de mayo de 2018 [citado el 18 de noviembre de 2023]; Disponible en: <https://concepto.de/optimismo/>
48. Valenzuela F. Tipos de ambiente laboral y cómo gestionarlos [Internet]. Factorialhr.es. 2021 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/ambiente-laboral/>
49. Nebrada L. ¿Qué son las metas personales y como alcanzarlas? [Internet]. Campus Training. 2022 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.campustraining.es/noticias/que-son-metas-personales/>
50. Robbins P. y Judge A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación. 2009 [citado el 6 de octubre de 2022] https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
51. Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?. Harvard Business Review [Internet]. 1968 [citado el 6 de octubre de 2022]; 13-22. Disponible en: <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
52. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab. 2018; 20(63):178-186. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es

53. Guerrero MA, Parra RJ, Arce MF. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. IRJ. 2018; 3(8): 140-6. [citado el 6 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>
54. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. [Tesis de maestría]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1
55. Tecsihua J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Herrera CV. Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías [Internet]. gestiopolis. gestiopolis.com; 2020 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
57. Ucha F. Qué es Rol [Internet]. DefiniciónABC. 2012 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/rol.php>
58. Fingermann H. Concepto de logro [Internet]. Deconceptos.com. 2014 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://deconceptos.com/general/logro>
59. DiccionarioActual. ¿Qué es labor? [Internet]. DiccionarioActual. 2016 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://diccionarioactual.com/labor/>

60. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. [Internet] Biblioteca digital. 2018 [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
61. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) No 27669 [Internet]. Org.pe. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
62. Vera MRC. Facultad de ciencias de la salud [Internet]. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2023 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5787/Milagros_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
63. Cursalab. ¿Qué es el reconocimiento laboral? Definición y ejemplos [Internet]. Cursalab. 2023 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://cursalab.io/blog/que-es-reconocimiento-laboral/>
64. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El Trabajo Del profesional DE enfermería: Revisión DE la literatura. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2015 [citado el 18 de noviembre de 2023]; 21(2):11–20. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002
65. Martín D. Compensación y beneficios: qué es y cuál es su importancia [Internet]. Openhr.cloud. Integración de Metodologías y Sistemas - OpenHR; 2023 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/compensacion-beneficios-que-es-y-su-importancia>
66. ¿Qué es una oportunidad? [Internet]. Com.mx. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://legsa.com.mx/pyru/oportunidad?expand_article=1

67. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2016. [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/eyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
68. Belloví MB, Solá XG, García YI, Ardanuy TP, Senovilla LP, Fábrega MS, et al. Seguridad en el trabajo [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
69. Rodríguez D. Condición [Internet]. Concepto de - Definición de. 2015 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/condicion/>
70. Quéinnec Y. Horario. Laboreal [Internet]. 2007 [citado el 18 de noviembre de 2023]; 3(2). Disponible en: <https://journals.openedition.org/laboreal/12690>
71. Milbrath S. La importancia de dar a tu equipo autonomía en el trabajo [Internet]. Trello.com. 2021 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://blog.trello.com/es/autonomia-en-el-trabajo>
72. Lucas P, Fabricio C, Arteaga, María F, Cía H. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda [Internet]. Redalyc.org. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
73. Olivari G. Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima metropolitana. [Tesis de maestría] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de:

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dcab569d-a1c4-4bef-81a3-0ea52484b598/content>

74. Solano AMB. La Supervisión en el Área de Salud Cariari: Una Herramienta de la Gestión Social [Internet]. [San José, Costa Rica]: Universidad de Costa Rica; 2004 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfgmae/tfg-m-2004-01.pdf>
75. Cooperación - Concepto, tipos y características. [citado el 18 de noviembre de 2023]; Disponible en: <https://concepto.de/cooperacion/>
76. Hernández I, editor. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales [Internet]. Vol. XLVII. [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/421/42119108.pdf>
77. Consciente C. Responsabilidad en el trabajo: importante para todos [Internet]. Capitalismo Consciente. 2021 [citado el 18 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://capitalismoconsciente.es/blog/responsabilidad-en-el-trabajo-importante-para-todos/>
78. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm. 2010;19(4):279-282 [citado 19 Marzo 2023]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.
79. Sampieri R, Collado C y Lucio P. Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill, Interamericana. 2003.P.9-18. [citado 18 Mar 2023]. Disponible en: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
80. Bustamante G, Mendoza C. Estudios de Correlación. Rev. Act. Clin. Med. 2013;33(3):1. [citado 27 Mar 2023]. Disponible en: <http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?lng=pt&pid=S2304-304->

[37682013000600006&script=sci_arttext#:~:text=Los%20estudios%20correlacionales%2C%20son%20procedimientos,entre%20conceptos%20de%20grupos%20heterog%C3%A9neamente](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext#:~:text=Los%20estudios%20correlacionales%2C%20son%20procedimientos,entre%20conceptos%20de%20grupos%20heterog%C3%A9neamente)

81. Veiga J, Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur. trab. 2008;54(210):81-88. [citado 28 marzo 2023]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011

82. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol. 2014;32(2):634-645. [citado 27 de marzo 2023]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>

83. López PL. Población muestra y muestreo. Punto Cero. 2004 [citado el 29 de noviembre de 2023]; 09(08):69–74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

84. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav [Internet]. 1981;2(2):99–113. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>

85. Peceros J. Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud [Tesis de MAestria]. Lima: Universidad César Vallejo. [citado el 6 de octubre de 2022] Disponible de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>

BIBLIOGRAFÍA

- Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. 6th ed. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.; 2014.
- Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
- Robbins P. y Judge A. Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación. 2009
- Sampieri R, Collado C y Lucio P. Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill, Interamericana. 2003. P.9-18
- Pereira A. Enfermería=burnout: síndrome de desgaste profesional. Lima: Independently published; 2021

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
SÍNDROME DE BURNOUT	Hace referencia al estrés laboral que puede llegar a tener una persona por un exceso de trabajo, llegándose a manifestar con un agotamiento físico y psíquico alterando el estado de ánimo y la autoestima del empleador.	Esta variable será operacionalizada mediante un cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory de Maslach & Jackson que estará estructurado en 22 ítems y en función de las dimensiones (Cansancio emocional; despersonalización; realización personal) que se encuentran	Cansancio emocional	Vacío emocional. Fatiga diaria. Rutina Desgaste Frustración Trato directo Límites emocionales.	Presenta No presenta
			Despersonalización	Objetos impersonales Endurecimiento emocional Desinterés Paranoia de culpa	

		establecidas en las bases teóricas.	Frustración profesional	Empatía Eficacia Optimismo Ambiente laboral Metas personales	
SATISFACCIÓN LABORAL	Es un papel importante en el desempeño laboral del empleador ya que cada persona tiene diferentes percepciones sobre un ambiente de trabajo y las acciones favorables que sus	La satisfacción laboral es una percepción del trabajador sobre que tanto se está cumpliendo con sus expectativas laboras dentro de su organización lo cual será medido por un cuestionario de 20 ítems, considerando las dimensiones; Reto de trabajo; sistema de	Reto de trabajo	Motivación Rol Logro Labores	Satisfecho Intermedio Insatisfecho
			Sistema de recompensas	Reconocimiento Demandas Incentivos Oportunidades	
			Condiciones favorables	Condiciones Horarios Autonomía Ambiente	
			Colegas que brindan apoyo	Supervisión Cooperación Tolerancia	

	organizaciones pueden tomar para su bienestar.	recompensas; condiciones favorables; colegas que brindan apoyo		Responsabilidad	
--	--	--	--	-----------------	--

ANEXO 2 DISEÑO MUESTRAL

La muestra será seleccionada mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- N : Población (220)
- Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)
- P : Probabilidad de éxito (0.5)
- Q : Probabilidad de fracaso (0.5)
- E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{220 * 1.96^2(0.5 * 0.5)}{(220 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{220 * 3.84(0.25)}{(219)0.05^2 + 1.96^2(0.25)}$$

$$n = \frac{220 * 3.84(0.25)}{(219)0.0025 + 3.84(0.25)}$$

$$n = \frac{220 * 0.96}{0.5475 + 0.96}$$

$$n = \frac{211.2}{1.51} = 140$$

La muestra será de 140 profesionales de enfermería del hospital San José de chincha

ANEXO 3
RELACIÓN ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA

Presentación: Buen día estimado profesional, soy la señorita Huamán Sánchez Tatiana Milagros, egresada del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, le solicito responder este cuestionario con sinceridad. La información es confidencial y anónima.

Instrucciones: A continuación, te presento varias preguntas por favor marca con una "X", tu respuesta, la que creas conveniente.

I. DATOS GENERALES

1. Edad:

- a. 20 a 29 años
- b. 30 a 39 años
- c. 40 a 49 años
- d. 50 a 59 años
- e. 60 a 65 años

2. Sexo

- a. Femenino
- b. Masculino

Síndrome de Burnout/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

N	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
CANSANCIO EMOCIONAL						
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.					
DESPERSONALIZACIÓN						
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.					
FRUSTRACIÓN PROFESIONAL						
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					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

N	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
RETO DEL TRABAJO						
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
SISTEMA DE RECOMPENSAS						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
CONDICIONES FAVORABLES						

12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO						
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo					

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA PRIMERA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- S_T^2 es la varianza total: 59
- $\sum S_i^2$ es la sumatoria de la varianza de los ítems: 20
- K es el número de los ítems: 22

Obteniendo el siguiente índice de confiabilidad:

$$\alpha = \frac{22}{22 - 1} * \left[1 - \frac{20}{59} \right]$$

$$\alpha = \frac{22}{21} * [1 - 0.33]$$

$$\alpha = 1.05 * 0.67$$

$$\alpha = 0.70$$

Usando el programa Microsoft Excel 2019, se obtuvieron los siguientes resultados estadísticos de fiabilidad, en relación a la primera variable.

De acuerdo a Ruiz Bolívar (2002) los valores de confiabilidad corresponden a:

Valor del coeficiente	Magnitud de la confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.1 – 0.20	Muy baja

Si el valor de $\alpha = 0.7$, entonces el cuestionario tiene una magnitud de confiabilidad alta.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA SEGUNDA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE ALFA
DE CRONBACH**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- S_T^2 es la varianza total: 84
- $\sum S_i^2$ es la sumatoria de la varianza de los ítems: 22
- K es el número de los ítems: 20

Obteniendo el siguiente índice de confiabilidad:

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} * \left[1 - \frac{22}{84} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} * [1 - 0.26]$$

$$\alpha = 1.05 * 0.74$$

$$\alpha = 0.8$$

Usando el programa Microsoft Excel 2019, se obtuvieron los siguientes resultados estadísticos de fiabilidad, en relación a la primera variable.

De acuerdo a Ruiz Bolívar (2002) los valores de confiabilidad corresponden a:

Valor del coeficiente	Magnitud de la confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.1 – 0.20	Muy baja

Si el valor de $\alpha = 0.8$, entonces el cuestionario tiene una magnitud de confiabilidad alta.

ANEXO 5

ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

SINDROME DE BURNOUT

CANSANCIO EMOCIONAL	
CATEGORIA	PUNTAJE
Presenta	27 – 45
No presenta	9 – 27

DESPERSONALIZACIÓN	
CATEGORIA	PUNTAJE
Presenta	16 – 25
No presenta	5 – 15

FRUSTRACIÓN PROFESIONAL	
CATEGORIA	PUNTAJE
Presenta	25 – 40
No presenta	8 – 24

SATISFACCIÓN LABORAL

RETO DEL TRABAJO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Satisfecho	19 – 25
Intermedio	12 – 18
insatisfecho	5 – 11

SISTEMAS DE RECOMPENSAS	
CATEGORIA	PUNTAJE
Satisfecho	22 – 30
Intermedio	14 – 21
insatisfecho	6 – 13

CONDICIONES FAVORABLES	
CATEGORIA	PUNTAJE
Satisfecho	16 – 20
Intermedio	10 – 15
insatisfecho	4 – 9

COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Satisfecho	19 – 25
Intermedio	12 – 18
insatisfecho	5 – 11

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado cuidador, me encuentro realizando un trabajo de investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA 2023.**

Antes que usted acepte su participación en el estudio se le ha tenido que explicar lo siguiente: Propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para que finalmente Usted pueda aceptar su participación de manera libre y voluntaria.

Propósito del estudio:

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San José de Chincha 2023

Riesgos:

El estudio de investigación trabajará con un cuestionario debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puede realizarla a (Huamán Sánchez Tatiana Milagros, al celular 936054447 o al correo electrónico: Tatiana.huaman@upsjb.edu.pe

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Mg. Juan Antonio Flores Tumba (Presidente del CIEI) o a su correo institucional: Antonio.flores@upsjb.edu.pe.

Beneficios:

El estudio no representa beneficios económicos para los participantes, es decir no se otorgará ningún pago por su participación. La información brindada de manera veraz ofrecerá datos que pueden utilizarse para gestionar soluciones acordes a la realidad estudiada.

Confidencialidad

Para efectos de la investigación, la única persona autorizada para el acceso a la información será la investigadora, para efectos posteriores se procederá a colocar Código de Identificación (ID) que consistirá en un número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico, la cual será conservada de manera confidencial.

Por lo tanto, yo _____, manifestó que he sido informado (a) sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en el estudio.

Nombre y Apellidos del participante

Firma

Nombre y Apellidos del investigador

Firma