

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



**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LAS ÁREAS  
DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN  
JUAN DE DIOS DE PISCO,  
MAYO 2023**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER**

**NATALY MABEL TORRES ARROYO**

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

**ICA – PERÚ**

**2024**

**ASESORA: DRA. OLINDA OSCCO TORRES**  
**ORCID: 0009-0003-3349-7404**

**TESISTA: TORRES ARROYO NATALY MABEL**  
**ORCID: 0009-0003-3349-7404**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por cuidar de mí y de mis seres queridos, por guiar mi camino ante la adversidad.

### **A la Universidad Privada San Juan Bautista**

Por ser una excelente institución, la cual brinda la oportunidad de superación a los estudiantes.

### **Al director del Hospital San Juan de Dios de Pisco**

Por aceptar la realización del estudio en sus instalaciones y al personal que ahí trabaja por brindar su apoyo en la aplicación de los instrumentos.

### **A mi asesora**

Por darme consejos y recomendaciones para poder lograr la culminación de mi estudio.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, hermano y miembros de mi familia que estuvieron a mi lado siempre, dándome la fortaleza necesaria para no desistir en la conclusión de mis estudios y que hoy se ve reflejado en la obtención del título.

## RESUMEN

**Introducción:** El Síndrome de Burnout es un problema de salud que ha afectado de sobremanera a los profesionales de enfermería, debido a la sobrecarga laboral, ocasionando fatiga, que se evidencia en su desempeño, en cuanto, la satisfacción laboral se ha visto mermada por diversos factores personales y materiales, que el enfermero no cumpla con sus actividades diarias. **Objetivo:** Determinar el nivel de Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023. **Metodología:** El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y trasversal, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario elaborado por la investigadora, la población fue un total de 58 y la muestra fue obtenida a través del muestreo probabilístico, siendo un total de 50 licenciadas(os). **Resultados:** En los datos generales de las licenciadas(os) se encontró que el 36% (18) tuvieron de 36 a 46 años, el 92% (46) fueron de sexo femenino, el 32% (16) eran especialistas, el 40% (20) tienen un tiempo de trabajo de 6 a 10 años, el 56% (28) eran casadas(os) y el 42% (21) eran nombradas. Con respecto al Síndrome de Burnout se encontró que fue medio en un 56% (28), además es bajo en un 42% (21) y sólo un 2% (1) fue alto, finalmente en la satisfacción laboral se evidenció que el 56% (28) estuvieron insatisfechos con las condiciones laborales.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, áreas de hospitalización.

## ABSTRACT

**Introduction:** Burnout Syndrome is a health problem that has greatly affected nursing professionals, due to work overload, causing fatigue, which is evident in their performance, as job satisfaction has been reduced by various reasons. personal and material factors, that the nurse does not fulfill his daily activities. **Objective:** Determine the level of Burnout Syndrome and job satisfaction in nurses who work in the hospitalization areas of the San Juan de Dios Hospital in Pisco, May 2023. **Methodology:** The study was quantitative, descriptive, prospective and cross-sectional, for data collection the survey was used as a technique and the Maslach Burnout Inventory (MBI) and a questionnaire prepared by the researcher were used as instruments, the population was a total of 58 and the Sample was obtained through probabilistic sampling, with a total of 50 graduates. **Results:** In the general data of the graduates, it was found that 36% (18) were between 36 and 46 years old, 92% (46) were female, 32% (16) were specialists, 40 % (20) have a working time of 6 to 10 years, 56% (28) were married and 42% (21) were appointed. With respect to Burnout Syndrome, it was found that it was medium in 56% (28), it was also low in 42% (21) and only 2% (1) was high, finally in job satisfaction it was evident that 56 % (28) were dissatisfied with working conditions.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, hospitalization areas.

## **PRESENTACIÓN**

Los profesionales de enfermería están expuestos a situaciones estresantes a diario durante sus jornadas laborales, que son realizadas en muchas ocasiones de forma rutinaria o repetitiva, que ocasionan un desgaste o agotamiento en ellos evidenciándose cambios en la conducta o actitudes frente a los demás profesionales o pacientes, por otro lado la satisfacción laboral es un punto álgido que aún está pendiente de resolver ya que la mayoría de profesionales se encuentran insatisfechos debido a los ambientes laborales inadecuados, falta de insumos o equipos, malas relaciones interpersonales, falta de reconocimiento, carga laboral o inequidad en la remuneración.

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023, el propósito del estudio fue conocer el nivel de Síndrome de Burnout que experimentan los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Dios de Pisco y así mismo la satisfacción laboral que tienen en torno a las condiciones laborales en las cuales se desempeñan a diario con la finalidad de identificar las causas o factores desencadenantes y buscar soluciones oportunas para solucionar estos problemas que afectan el desempeño laboral.

El trabajo de investigación estuvo conformado por: El Capítulo I: El problema, Capítulo II: Marco teórico, además el Capítulo III: Metodología de la investigación, Capítulo IV: Análisis de los resultados y discusiones, el Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b>	i
<b>ASESOR Y TESIS TA</b>	ii
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iv
<b>DEDICATORIA</b>	v
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>ABSTRAC</b>	vii
<b>PRESENTACIÓN</b>	viii
<b>ÍNDICE</b>	ix
<b>INFORME ANTIPLAGIO</b>	xi
<b>LISTA DE TABLAS</b>	xiii
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	xiv
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	xvi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Objetivos	19
I.c.1. Objetivo general	19
I.c.2. Objetivos específicos	19
I.d. Justificación	20
I.e. Propósito	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
II.a. Antecedentes bibliográficos	22
II.b. Base teórica	26
II.c. Hipótesis	42
II.d. Variables	42
II.e. Definición Operacional de variables	43
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	44

III.a.	Tipo de estudio	44
III.b.	Área de estudio	44
III.c.	Población y muestra	45
III.d.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
III.e.	Diseño de recolección de datos	46
III.f.	Procesamiento y análisis de datos	47
<b>CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>		
IV.a.	Resultados	49
IV.b.	Discusión	59
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
V.a	Conclusiones	65
V.b.	Recomendaciones	66
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		67
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		79
<b>ANEXOS</b>		80

## INFORME DE ANTIPLAGIO

NATALY MABEL TORRES ARROYO

### INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%



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

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 17/06/2024

AUTOR (A): Nataly Mabel Torres Arroyo

ASESOR (A): Dra. Olinda Oscco Torres.

**TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

- 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: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO, MAYO 2023.

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 11%

Conformidad Autor:

Nombre: Nataly Mabel Torres Arroyo

DNI: 70463103

Huella:



Conformidad Asesor:

Nombre: Dra. Olinda Oscco Torres.

DNI: 21431255

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Datos generales de los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>49</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1</b> Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión agotamiento emocional en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>51</b>
<b>Gráfico 2</b> Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión despersonalización en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>52</b>
<b>Gráfico 3</b> Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión realización personal en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>53</b>
<b>Gráfico 4</b> Síndrome de Burnout en enfermeras(os) en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>54</b>
<b>Gráfico 5</b> Satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>55</b>

<b>Gráfico 6</b>	Satisfacción laboral según dimensión entorno en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>56</b>
<b>Gráfico 7</b>	Satisfacción laboral según dimensión satisfacción con su trabajo en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>57</b>
<b>Gráfico 8</b>	Satisfacción laboral en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023	<b>58</b>

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1</b> Operacionalización de variables	82
<b>Anexo 2</b> Diseño muestral	85
<b>Anexo 3</b> Instrumento de recolección de datos	86
<b>Anexo 4</b> Validez de instrumentos	91
<b>Anexo 5</b> Confiabilidad del instrumento	92
<b>Anexo 6</b> Escala de valoración de instrumento	93
<b>Anexo 7</b> Consentimiento informado	94

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### I.a. Planteamiento del problema

En el 2021 Martínez<sup>1</sup>, elaboró un estudio en enfermeros españoles con respecto al síndrome de Burnout, encontrando que la mayoría de profesionales de la salud lo presentan, en España presentó entre un 18% y 33% de niveles en los trabajadores, especialmente aquellos que tienen jornadas laborales de larga duración o de sobrecarga laboral en relación a la atención de pacientes en hospitalización.

Lozano<sup>2</sup>, en el 2021 realizó una revisión de artículos relacionados al Burnout en profesionales de la salud, encontrando un estudio realizado en Alemania en 75 enfermeras donde se encontró que el 69% que trabajaba en primera línea en lucha contra el COVID-19 presento Síndrome de Burnout, además en otro estudio realizado en China se encontró que existió Burnout leve en un 86.4%, de ellos el 78.5% fue por agotamiento emocional y el 92.5% por despersonalización, finalmente baja realización personal con un 48.6%.

En Brasil en el 2020 Silva y Silva<sup>3</sup>, realizaron un estudio para conocer el Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios durante la pandemia, encontrando que los profesionales de enfermería presentaron niveles altos de agotamiento emocional, además de crisis de ansiedad, siendo esos las principales causas de presencia de Síndrome de Burnout, siendo significativamente altos los valores en relación al año anterior de la pandemia por COVID-19.

En un estudio realizado en Colombia en el 2020 por López et al<sup>4</sup>, sobre la caracterización del Síndrome de Burnout durante la pandemia se halló que el 14.9% presentó Burnout y el 40.9% tuvo riesgo moderado, dentro de los factores identificados se encontró el

agotamiento emocional con un 55%, la sobrecarga laboral con un 41% y la baja remuneración con un 39%, además el 29% presentó problemas en la relación profesional-paciente, los factores de riesgo fueron la edad con el 49% y el mal ambiente laboral con un 50%.

En el 2020 Zapata<sup>5</sup>, realizó un estudio de análisis documental en ciudades como Cusco, Chiclayo, Lima y Arequipa sobre la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en establecimiento de salud de segundo y tercer nivel de atención, llegando a la conclusión que la mayoría de trabajadores presentaron niveles medios de satisfacción laboral, los factores determinantes fueron la carga laboral, el ambiente laboral y poca oportunidad de desarrollo.

También Izquierdo<sup>6</sup>, en el 2020 expresó que los profesionales de enfermería del Hospital Regional II de Tumbes presentaron un nivel medio de satisfacción en un 76% y el 16% tuvieron niveles bajos, con respecto al Síndrome de Burnout tuvo un 44% de niveles altos en el agotamiento emocional, en la despersonalización un 48% tuvo niveles bajos y finalmente en la realización personal el 40% tuvieron niveles altos de Burnout.

En el 2019 en Chachapoyas Mendoza y Tejada<sup>7</sup>, realizaron un estudio para analizar la satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Regional Virgen de Fátima encontraron que un 44% presentaron un poco satisfecho, los factores relacionados fueron la carga laboral, problemas con las relaciones con los superiores, evidenciando el 50% de los superiores mantenían estilos de liderazgo inadecuados.

Además, en el estudio de Gabriel<sup>8</sup>, en el 2019 realizado en Lima en enfermeros que laboran en unidades de atención móvil encontró que un 40% de profesionales de enfermería están insatisfechos, esto en

relación a factores extrínsecos y el 40% están medianamente satisfechos en factores intrínsecos, pero también se halló que el 42.9% tenían niveles elevados de Burnout y finalmente un 38.6% de niveles altos de agotamiento emocional.

Durante el internado hospitalario se realizaron rotaciones por los diversos servicios de hospitalización pudiendo conocer la realidad con respecto a los síntomas de síndrome de burnout que presentan por diversas causas y además de la satisfacción que estas sienten con respecto al ámbito laboral, por ello se plantea la siguiente interrogante de investigación:

### **I.b. Formulación del problema**

¿Cuál es el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023?

### **I.c. Objetivos**

#### **I.c.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023.

#### **I.c.2. Objetivos específicos**

**O.E.1.** Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en enfermeras(os), según sea:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

**O.E.2.** Identificar la satisfacción laboral en enfermeras(os), según sea:

- Relaciones interpersonales
- Entorno
- Satisfacción con su trabajo

#### **I.d. Justificación**

Los profesionales de enfermería por la labor misma que realizan tienen el riesgo de padecer Síndrome de Burnout debido a las exigencias y desigualdades laborales, ocasionando que la satisfacción laboral no sea la adecuada para lograr un mejor desempeño.

**Justificación teórica:** La investigación aportará nuevas teorías y conceptos que ayudarán a fortalecer los existentes, además de entender mejor la presencia del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, el estudio consideró las teorías de Virginia Henderson y Barker y Buchanan referenciando la satisfacción de las necesidades como persona del profesional de enfermería y del entorno que favorece que exista esta satisfacción y tranquilidad para desempeñarse satisfactoriamente.

**Justificación práctica:** Los aportes del estudio servirán para identificar los riesgos y presencia de Burnout en las enfermeras, esto con la finalidad de proporcionar estrategias de mejora en cuanto a los problemas en la salud de la población de estudio, se planteó el uso de sesiones grupales, educación en técnicas de relajación o de afrontamiento o atenciones psicológicas para lograr disminuir el agotamiento, además de recomendar la mejora en los ambientes, materiales e insumos y relaciones interpersonales .

**Justificación metodológica:** Metodológicamente el estudio proporcionó instrumentos para recolectar información relacionadas a las variables de estudio y además como guía en la elaboración de futuros estudios relacionados con el tema, también de formar parte de los antecedentes de investigaciones similares con grupos de estudio relacionados, los cuales podrán ser utilizados en la discusión de estudios similares.

### **I.e. Propósito**

La investigación tuvo como propósito la identificación de los problemas de salud física y mental, ocasionados por el Síndrome de Burnout, así como la satisfacción laboral que los profesionales de enfermería presentan en las áreas de hospitalización, con la finalidad de establecer estrategias para disminuir el efecto del agotamiento en las(os) enfermeras(os), para lograr un mejor desempeño en sus labores diarias, además de dar a conocer las situaciones que ocasionan que exista insatisfacción.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### II.a. Antecedentes bibliográficos:

#### **Antecedentes internacionales**

De las Salas et al<sup>9</sup>, en el 2021 realizaron un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal con el objetivo de determinar la **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO. COLOMBIA.** El estudio estuvo conformado por 117 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó la Escala de Maslach Burnout Inventory para identificar el nivel de síndrome de Burnout. Los resultados encontrados fueron que el 63.2% de síndrome de burnout, en relación a las dimensiones se halló un nivel alto para cansancio emocional con un 13.3%, en la despersonalización el nivel alto fue un 9.2%, por otro lado, presentaron niveles bajos para realización personal con un 62.7%.

Baird y Saltos<sup>10</sup>, en el 2020 realizaron un estudio descriptivo, observacional y transversal con el objetivo de determinar la **PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN UNO DE LOS HOSPITALES BÁSICOS DE LA PROVINCIA DE MANABÍ. ECUADOR.** Se contó con una muestra de 40 profesionales de enfermería quienes laboran en las áreas de emergencia, consulta externa y administrativa a quienes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). En los resultados se encontró que el 45% pertenecían al área de emergencia, el 46% pertenecían a los servicios de consulta externa y el 9% al área administrativa, con respecto al síndrome de burnout se encontró un bajo porcentaje con un 2.5%.

Vásquez et al<sup>11</sup>, en el 2019 realizaron una investigación de tipo

cuantitativo, descriptivo y correlacional con la finalidad de determinar la **RELACIÓN ENTRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL BURNOUT EN PROFESIONALES DEL HOSPITAL CLÍNICO HERMINDA MARTÍN. ARGENTINA.** La investigación tuvo como muestra un total de 166 profesionales de salud, 45 fueron médicos, 64 enfermeras y 57 fueron miembros de otras profesiones, se utilizaron como instrumentos el Inventario Maslach y un cuestionario validado. Dentro de los resultados se hallaron que el 59% de médicos presentaron niveles bajos de satisfacción y un 44% tenían Burnout, en las enfermeras el 61% tenían satisfacción laboral media y el síndrome de Burnout estuvo presente en un 55% de ellas, en los demás profesionales se halló que el 37% tenían niveles de satisfacción baja y el 38% síndrome de burnout.

#### **Antecedentes nacionales**

Doroteo<sup>12</sup>, en el 2021 presentó un estudio de tipo observacional, descriptivo, correlacional y transversal con el objetivo de determinar como el **SÍNDROME DE BURNOUT SE ASOCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA, LIMA.** El estudio contó con la participación de 30 enfermeras, quienes respondieron cuestionarios, el Maslach Burnout Inventory y el Font Roja, dentro de los resultados encontrados se halló que el 97% presentaron niveles medios de Síndrome de Burnout, en el agotamiento el 53% tuvo nivel medio, el 93% un nivel alto en realización personal y en la despersonalización un 80% de nivel bajo y la satisfacción laboral fue media en el 87% de los profesionales de enfermería.

Bedriñana<sup>13</sup>, en el 2020 realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal y prospectivo con el objetivo de determinar el **SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL**

**HOSPITAL DE APOYO SAN MIGUEL. AYACUCHO.** La investigación contó con la participación de 70 licenciadas en enfermería, para obtener los datos se utilizó el Inventario de Maslach. Dentro de los resultados encontró que el síndrome de burnout fue de nivel medio, al dividirlo en dimensiones se obtuvo que en el agotamiento emocional el 58.57% presentó un nivel medio, el 21.42% fue bajo y el 20% alto; en la despersonalización fueron 58.57%, 21.42% y 20% en los niveles medio, bajo y alto respectivamente, en la realización personal el 55.58% fue medio, el 23.43% bajo y el 20% alto.

Carlos<sup>14</sup>, en el 2020 elaboró una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal con el objetivo de determinar la **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO. LA LIBERTAD.** La investigación tuvo como muestra final un total de 50 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó un inventario y un cuestionario para mediar ambas variables. Los resultados hallados fueron en relación al Síndrome de Burnout que el nivel fue medio en un 68% de la muestra, además el 66% de ellos presentaron niveles medios de satisfacción.

Yslado et al<sup>15</sup>, en el 2019 elaboraron una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional con la finalidad de conocer las **RELACIONES FUNCIONALES ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD EN DOS HOSPITALES DEL PERÚ. LIMA.** La muestra estuvo conformada por un total de 177 profesionales de la salud, 42 fueron médicos, 59 licenciadas en enfermería, 11 farmacéuticos, 8 psicólogos, 31 tecnólogos, 20 obstetras y 6 asistentes sociales. Los resultados encontrados fueron que los

médicos presentaron niveles medios de Burnout y satisfacción laboral, en la despersonalización fue un 37%, cansancio emocional 45% y realización personal un 39%, en la satisfacción el 45% estuvo insatisfecho, las enfermeras presentaron 47% cansancio emocional, 44% despersonalización y 39% realización personal, insatisfacción en un 56%, las principales causas fueron la carga laboral con un 61%, salario con un 55% y poca oportunidad de desarrollo en un 43%, finalmente el 58% estuvo insatisfecho con los ambientes laborales, los demás profesionales presentaron despersonalización con un 31%, cansancio emocional con un 29% y realización personal con un 30%.

### **Antecedentes Locales**

Hernández y Falconi<sup>16</sup>, en el 2020 elaboraron una investigación de tipo descriptivo-correlacional, transversal y prospectivo con el objetivo de plantear la **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE EL PERSONAL QUE LABORA EN EL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA**. El estudio estuvo conformado por 109 profesionales de enfermería y técnicos, de ellos 63 fueron profesionales de enfermería y 46 fueron técnicos, a quienes se les aplicó el Inventario para Síndrome de Burnout de Maslach y un cuestionario validado por las investigadoras. Los resultados hallaron fueron el sexo predominante fue el femenino, siendo el 85% en las licenciadas y el 61% en las técnicas, la edad promedio fue de 28 a 38 años con un 57% para las licenciadas y el 41% para las técnicas, el tiempo de trabajo fue menor de 1 año, 37% para las licenciadas y el 14% de los técnicos, de 1 a 5 años fue de 57% para las licenciadas y el 42% para las técnicas, el 45% eran licenciadas, el 38% eran especialistas y el 17% eran maestras o doctoras, las técnicas no alcanzaron estudios posteriores, con respecto al síndrome de Burnout el 59% de licenciadas presentaron niveles medios, el 30% niveles bajos y el 11% niveles altos, en las técnicas existió un 59% de niveles medios de burnout, el

36% niveles bajos y el 5% niveles altos, en la satisfacción laboral se encontró que el 55% estaban insatisfechos en igual proporción entre licenciadas y técnicos.

**Los antecedentes de estudio han sido propuestos con el fin de establecer y conocer cuál es el comportamiento de las variables de estudio a nivel internacional, nacional y local, para poder entender cuáles son los posibles escenarios de la respuesta de estas en el estudio, además de servir como guía metodológica en la elaboración del marco teórico, estableciendo dimensiones e indicadores adecuados para la realidad local, también será parte en la elaboración de los instrumentos de recolección de datos y finalmente para la elaboración de la discusión del estudio.**

## **II.b. Base teórica**

### **II.b.1. SÍNDROME DE BURNOUT**

#### **Definición**

Un enfoque propuesto por Maslach, analizado por Olivares<sup>17</sup>, considera como la causante del estrés crónico a través de la presencia de un conjunto de síntomas y signos específicos que alteran el bienestar físico y psicológico, así como el aspecto emocional, conductual y de interrelación social, teniendo en cuenta las tres importantes dimensiones del agotamiento emocional, la despersonalización y la autorrealización personal.

Por otro lado, Saborío e Hidalgo<sup>18</sup> establecieron en su investigación que es un conjunto de síntomas que presentan riesgos en el ámbito laboral y que van de la mano con la satisfacción laboral, afectando su desempeño y realización de capacidades, además de un mantenimiento de la calidad de vida, sufriendo alteraciones mentales y físicas y que en extremos pueden ser incapacitantes

debido a un afrontamiento ineficaz.

Finalmente, la Asociación Dental Americana (ADA)<sup>19</sup> en el 2022 estableció que es un problema relacionado íntimamente con el ámbito laboral, donde el profesional expresa sentirse cansado o quemado y que no puede realizar sus actividades con normalidad a causa de alteraciones físicas y psicológicas, existiendo un cambio de actitud y conductas, estas son acompañadas de irritabilidad, apatía y fatiga.

### **Causas**

Sevilla y Sánchez<sup>20</sup> establecieron que las causas principales, es el afrontamiento ineficaz del estrés con factores laborales asociados, como la carga laboral, cuidado excesivo de pacientes, largas jornadas laborales, relaciones personales inadecuadas, labores que no fomentan la autonomía y desarrollo de competencias, esto conlleva a la presencia de estrés que puede ser positivo, siempre y cuando sea afrontado, de no ser así se vuelve patológico y fomenta la presencia Burnout.

### **Sintomatología**

La sintomatología del Síndrome de Burnout según Escobar<sup>21</sup> involucra aspectos tanto físicos como mentales, en los síntomas físicos incluyen la falta de energía o disminución del rendimiento laboral, problemas psicomotrices, dolores y tensiones musculares, síntomas cardiovasculares como taquicardia o palpitaciones, además de síntomas gastrointestinales como náuseas, dolores estomacales, obesidad, mareos y disminución de la libido, finalmente las cefaleas, mareos o problemas tegumentarios.

Por otro lado, la Asociación de Americanos Discapacitados (ADA DHEALTH)<sup>22</sup>, estableció que algunos de los síntomas psicológicos

que presenta el Síndrome de Burnout tienen que ver con las conductas, como la irritabilidad, indiferencia, cambio en el estado de ánimo, desmotivación, comportamientos agresivos, inestabilidad emocional, síntomas depresivos, síntomas ansiosos, etc.

### **Tratamiento y prevención**

El síndrome de Burnout según Socha<sup>23</sup> no considera como tratamiento los fármacos, excepto en casos graves donde el tratamiento psicológico y psiquiátrico es necesario, por ello que es predominante el manejo o control del estrés o factores estresantes a través de estrategias o técnicas de afrontamiento y de la realización activa de actividades que fomente la relajación como ejercicios, actividades recreativas y lúdicas, paseos o sesiones de comunicación grupales o individuales.

### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

**A) Agotamiento emocional:** Martínez<sup>24</sup> menciona que este tipo de alteración es manifestado generalmente en el aspecto físico, pero se debe de considerar que no solo descansando mas tiempo puede solucionar ese problema, tiene relación directa con el estrés y síndrome de estar quemado.

**Cansancio emocional:** La Clínica Galatea<sup>25</sup> menciona que, ocurre cuando se excede el nivel carga o esfuerzo psicológico y físico, y es causado por la totalidad de las actividades diarias en todos los aspectos, incluyendo el conflicto, la responsabilidad o problemas emocionales-cognitivo, su aparición es un proceso que se produce en diferentes momentos y se asocia con factores de riesgo, pudiendo preceder el estrés, ansiedad o depresión en los profesionales.

**Apatía o falta de motivación:** Además, Valdéz<sup>26</sup> menciona que, si bien es cierto, aunque la existencia de un agotamiento emocional tiene relación con el aspecto mental, también es acompañado por otros síntomas físicos como la fatiga o cansancio, como también de la apatía, esto produce sensaciones de pesadez.

**Desgano:** La Universidad de Concepción detalla que es un síntoma clásico cuando existe un avance del agotamiento emocional, en este caso no se tiene ganas de nada y las cosas que antes realizaba y le agradaban ahora ya no tienen sentido, además de desaparecer la motivación para realizar aquellas cosas que lo satisfacían<sup>27</sup>.

**Cansancio de la rutina:** Para Castillo<sup>28</sup> esta situación surge cuando el profesional de enfermería pasa por eventos repetitivos como lo son las tareas de atención del paciente que se realizan a diario, a pesar de ser pacientes y situaciones diferentes las acciones suelen ser las mismas como cuando existe una colocación de vía o controles de funciones vitales, creando una rutina laboral que a la larga genera un agotamiento.

**Fracaso:** Para Álvarez y Prieto<sup>29</sup> al existir un agotamiento el profesional experimenta sensaciones de no estar logrando sus metas o estar realizando sus actividades de forma inadecuada, en este punto nace el sentimiento de fracaso o de no servir para nada especialmente en las tareas que se realizan a diario.

**Cansancio de ambiente laboral:** Este tipo de agotamiento laboral surge al existir un ambiente con las mismas condiciones a diario, especialmente cuando estas no son favorables, tienen

que ver con la limpieza, ventilación, sensación térmica o inmobiliario deficiente, creando desgaste emocional, por ende, el profesional de enfermería pierde el interés por el trabajo ya que se generan situaciones de insatisfacción<sup>30</sup>.

**Relación desgastada entre enfermera y paciente:** Para Avilés, et al<sup>31</sup>, las relaciones interpersonales son un punto álgido en los ambientes laborales, en el ámbito de enfermería no existe mucha diferencia ya que en muchos casos los mismos colegas hacen que se experimente situaciones de discomfort, creando barreras en la comunicación y además discusiones por pensamientos u opiniones personales.

**Sentir que ya no se puede más:** Para Martins<sup>32</sup> es una demostración del paciente cuando expresa o evidencia conductas de agotamiento, no puede realizar las actividades que mantenía anteriormente porque no existe respuesta física ni mental para querer cumplir con aquellas actividades que realizaba anteriormente.

## **B) Despersonalización**

La despersonalización o también llamada deshumanización es una dimensión del Síndrome de Burnout que es definida por Apiquian<sup>33</sup> menciona que este aspecto tiene una relación directa con la presencia de sentimientos, conductas y actitudes con respuestas negativas, expresiones frías y distantes frente a los demás, en especial con los pacientes y sus familiares.

**Relación enfermera-paciente:** En el estudio de Ramírez y Müggenburg<sup>34</sup> se menciona que es primordial una relación cordial entre ambos ya que se busca la satisfacción del paciente a través del trato, pero al existir despersonalización el

profesional de enfermería se encuentra fuera de sus cabales teniendo actitudes agresivas e indiferentes que pueden afectar directamente al paciente.

**Actitud insensible:** Además, la Clínica Mayo<sup>35</sup> esto produce un incremento de irritabilidad ante estímulos minúsculos, por otro lado, se pierde la motivación y las ganas de atender a los pacientes, presenta conductas irónicas, cínicas y despectivo con la finalidad de aislarse o alejarse de los pacientes y de sus compañeros de trabajo, finalmente establece situaciones donde trata de culpar a los pacientes o familiares de todo lo que pasa.

**Indiferencia:** Gamonal et al<sup>36</sup> entendieron que la despersonalización en el profesional de enfermería tiene relación con las conductas que presentan, el trato que tienen con los demás, en ocasiones se torna frío y distante, en oportunidades hasta agresivo, creando la deshumanización en el cuidado de enfermería, y además abarca el comportamiento en el ámbito laboral y a sus compañeros de trabajo, así como superiores.

**Autoculpabilidad:** Para Amaya, et al<sup>37</sup> es una situación, quiere decir que el individuo siente como si estuviera fuera de su cuerpo y que puede ver cómo actúa sin tener control de sí mismo, sintiéndose desconectado del mundo y de su entorno más cercano, ocasionando sensaciones de autoculpabilidad, siente que todo lo malo que pasa es culpa suya.

### **C) Realización personal**

La realización personal menciona Gómez et al<sup>38</sup> es la que tiene que ver en la disminución de la confianza de los profesionales de enfermería en sus faenas, tienen una evaluación negativa

sobre sus habilidades y capacidades, además consideran que no tienen la oportunidad y capacidad de mantener comunicación adecuada y asertiva con sus compañeros de trabajo, familiares y pacientes, produciendo un descontento o insatisfacción con uno mismo.

**Comprensión:** Para Gómez y Ruiz<sup>39</sup> lograr la sensación de logro el profesional de enfermería se debe comprender a los pacientes y ser empáticos con ellos y además debe existir una comprensión y entendimiento por parte de sus colegas y jefes, para lograr un buen canal de comunicación.

**Solución de problemas:** Para Albiach<sup>40</sup> para que un profesional se sienta útil es fundamental que en su trabajo pueda producir soluciones ante situaciones que se consideran estresantes o como problemas que no permiten continuar con su faena diaria, por ello enfrentar problemas y salir airoso genera una sensación de satisfacción y propicia que se continúe con las actividades diarias, pero el no poder hacerlo produce agotamiento laboral.

**Positividad:** Para Barajas et al<sup>41</sup> La positividad es primordial para poder lograr los objetivos planteados y sentir que ha conseguido lo que se ha propuesto, cada vez que exista una adversidad, deben existir pensamientos positivos con ideas que busquen soluciones y que siempre se espere lo mejor de cada acción a realizar.

**Vitalidad:** Para Saborío e Hidalgo<sup>42</sup> es un aspecto físico que se relaciona con lo emocional, donde el profesional de enfermería necesita que exista para sentirse vivo y poder afrontar el turno diario, esto produce sensaciones de fortaleza y de aplomo ante

las situaciones que se presenten diariamente.

**Fomento de relaciones favorables:** Para Rendon et al<sup>43</sup> mantener un ambiente adecuado y que favorezca el desarrollo de los profesionales de enfermería es necesario que exista un ambiente con relaciones interpersonales empáticos, tanto con los demás colegas como con los pacientes y familiares.

**Amor por el trabajo:** Para Pedroche<sup>44</sup> el amor por el trabajo nace cuando existe una identificación con la institución y su profesión, pero esto no es posible sino existe una satisfacción percibida por el trabajador, para ello debe existir un ambiente físico adecuado como mobiliario, ventilación, iluminación y espacio adecuado y también un reconocimiento o motivación laboral.

**Afrontamiento:** Este punto lo detalla Formica et al<sup>45</sup> como un asunto que se centra en la forma de lidiar con las vicisitudes que se puedan presentar durante las jornadas laborales, tiene que ver con la capacidad del profesional de enfermería de poner todo de su parte para enfrentar situaciones estresantes.

## **II.b.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

### **Definición**

En el artículo de Palma<sup>46</sup>, define como una sensación que puede ser positiva o negativa con respecto al ambiente laboral y personas que están inmersas en ella, y considera que los trabajadores tienen una predisposición con respecto al cumplimiento de sus labores al percibir un ambiente positivo, esto debido a la presencia de diversos factores como los valores intrínsecos, las creencias, cultura y costumbres que se han desarrollado a través de los años de vida laboral.

Además, también es definida por Alcóver et al<sup>47</sup> como aquella destinada a describir las respuestas positivas, de aceptación y con sensación afectiva hacia las actividades que se deben de cumplir, las metas propuestas y los logros a obtener para lograr atenciones adecuadas y que favorezcan la satisfacción, todo esto se realiza siempre y cuando exista un estado emocional óptimo que se sucede por experiencias favorecedoras de satisfacción laboral.

### **Determinantes de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral tiene determinantes que condicionan la satisfacción laboral, pueden calificarse como factores que influyen en que el trabajador este satisfecho o insatisfecho, tiene relación con el estado emocional que es producto de las experiencias propias que se tienen en el ámbito laboral; por otro lado, Mason y Griffin<sup>48</sup> estableció 3 indicadores que son:

- El constructor de la relación entre el estado emocional que está inmerso con el componente afectivo.
- La existencia como referencia del proceso que resulta con la existencia de un componente de conocimiento y evaluación en el constructo.
- La existencia de la relación entre las experiencias laborales y enfocar el desempeño sin buscar relacionarla con otro tipo de satisfacción externa no específica del ámbito del trabajo.

### **Factores de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral tiene que ver con la presencia de diversos factores, que pueden lograr que sea positiva o negativa, para ello Gamboa<sup>49</sup> estableció algunos factores positivos y negativos, estos tienen inferencia directa en la percepción o sentimientos de satisfacción:

**Factores que favorecen la satisfacción laboral;** para Lacayo<sup>50</sup> ello estableció que la creación de lazos con los profesionales y pacientes de forma respetuosa, está vinculado al proceso de trabajo y dinámica productiva, además de contar con incentivos atractivos, estimulará el trabajo en equipo a través de interacciones interdisciplinarias, buscar capacitación oportuna y continua en temas de interés, crear el entorno adecuado y oportunidades para el crecimiento profesional y desarrollar habilidades y destrezas.

**Factores que producen insatisfacción;** Para Juárez<sup>51</sup> estos ocasionan baja o nula satisfacción, los más comunes son la remuneración, la cual en ocasiones no satisface las necesidades del trabajador, las relaciones tóxicas con los compañeros de trabajo y jefes directos, las posibilidades de ascensos o mejoras en los beneficios laborales, condiciones de trabajo inadecuadas o deplorables y finalmente la imposibilidad de mantener una vida laboral y familiar adecuada.

### **Características esenciales en la vinculación laboral**

La satisfacción laboral según Álvarez<sup>52</sup> tiene características que agrupan cualidades y situaciones que favorecen o no su aparición, están vinculadas con el ambiente, las relaciones interpersonales o trabajo en grupo, reconocimientos laborales ante el desempeño y condiciones laborales:

- **Esenciales vinculadas a la naturaleza y contenidos laborales;** Para González<sup>53</sup> son habilidades cognitivas y motoras, identificación con las tareas designadas, significado laboral, si es importante o no lo que realiza, autonomía laboral, poder realizar actividades por decisiones propias y retroalimentación, para realizar correcciones o mejoras en actividades que anteriormente se realizaron y que no produjeron

el efecto deseado.

- **Esenciales vinculadas al trabajo en grupo y sus directores o jefes;** Fernández et al<sup>54</sup> mencionan que mantener relaciones interpersonales es primordial para lograr la cohesión grupal, donde el trabajo grupal produce satisfacción, clima socio psicológico favorable, variedad de habilidades se refiere a la versatilidad del profesional de enfermería para realizar diversas actividades en diversos campos, identificación y significación de las tareas, retroalimentación y autonomía grupal.
- **Esenciales vinculadas al esfuerzo y los resultados individuales;** Para Gonzáles y Zanfrillo<sup>55</sup> cada acción promueve una reacción, la suficiencia que tiene relación con la satisfacción económica, correspondencia, que tiene relación entre el salario y beneficios y las habilidades que tienen que realizar, vinculación, es la relación entre la consecución de objetivos y sueldos, percepción y coherencia entre las actividades designadas y las capacidades del trabajador.
- **Vinculadas a condiciones laborales;** Para Álvarez et al<sup>56</sup>, mantener condiciones óptimas laborales es la razón de ser de una institución, la seguridad en el trabajo, ambientes laborales y habitaciones de pacientes, estéticas, referidos a la limpieza, ventilación y ausencia de ruidos molestos, ergonómicas, tiene que ver con los muebles, formas, espacios y medidas, esto promueve que el trabajador se sienta cómodo con el lugar de trabajo y fomenta un mejor desempeño y satisfacción.
- **Esenciales vinculadas a las condiciones de bienestar;** Para Castillo y Cifuentes<sup>57</sup> las condiciones específicas tienen que ver con la apreciación de los trabajadores, que les incomoda más o

que les satisface más, tiene relación directa con los horarios laborales, el mantenimiento de la alimentación, tiempo de permisos laborales; atención a la vida, no todo es trabajo, desarrollo cultural y social respecto a la satisfacción de las necesidades, desarrollo personal y profesional.

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

### **A) Relaciones interpersonales**

**Relaciones con jefes y compañeros:** Para Hernández e Hinojosa<sup>58</sup> los profesionales de enfermería durante sus jornadas laborales mantienen diversas relaciones interpersonales, con los pacientes, familiares de estos, compañeros de trabajo y jefes o directores de los servicios donde se desempeñan, es por ello que deben de ser empáticas y asertivas para crear vínculos de confianza y aceptación.

**Oportunidad de poder opinar y expresar cosas:** Para Larios y Quispe<sup>59</sup> es fundamental que todo profesional forme parte de las decisiones en las que están inmersos como la de actualización de protocolos, uso de materiales o insumos para la atención, mejorando los resultados de los cuidados, además de tener la oportunidad de expresarse y opinar sobre situaciones laborales.

**Asistencia reuniones sobre toma de decisiones:** Cortéz<sup>60</sup> menciona que en el ámbito sanitario enfermería desempeñan una variedad de actividades que pueden realizarse de forma individual, con pacientes, familiares o en colaboración con otros profesionales sanitarios, por ello los canales a utilizar deben de ser adecuados, palabras entendibles según la persona con quien se dialoga, y la gesticulación idónea para expresar las emociones que se tienen y que a su vez se dicen.

**Asistencia a reuniones de confraternidad:** También Gea et al<sup>61</sup> mencionan que es necesario que las actividades tengan como eje la cooperación, respeto y solidaridad durante el trabajo en equipo, finalmente el respeto a los superiores teniendo en cuenta los niveles de mando para fortalecer el apoyo que se busca recibir.

## **B) Entorno**

**Ambientes limpios, iluminados y ventilados:** Según Ferrer<sup>62</sup> el entorno laboral es fundamental para lograr la satisfacción de los profesionales de la salud, se debe de mantener ambientes como el estar de enfermería limpios, ordenados, ventilados e iluminados, para lograr realizar las actividades de forma adecuada.

**Muebles de oficina cómodos:** Según Mepal<sup>63</sup> es fundamental para el confort y para disminuir el riesgo de Síndrome de Burnout, además de tener muebles o equipos en buen estado y que produzcan comodidad durante las jornadas laborales, también son necesarios para fomentar la disminución de riesgos y ruidos excesivos, que puedan ocasionar trastornos musculoesqueléticos.

**Habitaciones de pacientes cómodos y amplios:** Por otro lado, Truyenque et al<sup>64</sup> es necesario que los ambientes de hospitalización y unidades de los pacientes también sean acordes y cómodos para la realización de los cuidados de enfermería, con la finalidad de evitar problemas ergonómicos y favoreciendo la felicidad durante el turno.

**Equipos de protección personal e insumos:** Para Maldonado<sup>65</sup> es primordial contar con equipos de protección

personal, definiéndolo como todo aquello que lo rodea, lo material, equipos, ambiente, iluminación, ventilación, control de ruidos y limpieza, estos en conjunto pueden facilitar o dificultar las actividades del profesional de enfermería, un ambiente menos confortable, tiene mayor agotamiento, y sin el equipamiento adecuado no desempeñará sus funciones.

### **C) Satisfacción con su trabajo**

**Labores designadas acordes:** La satisfacción laboral tiene relación con aspectos relacionados con las actividades laborales y de reconocimiento por el mismo, por ello Atalaya<sup>66</sup> menciona que para mantener la satisfacción es necesario que existan condiciones como la designación adecuada de tareas o labores a los profesionales de enfermería y que tengan relación con sus capacidades y habilidades para producir un mejor desempeño y logro.

**Horas laborales:** Para Sánchez<sup>67</sup> los horarios de trabajo deben ser acordes a la resistencia o capacidad del profesional, además, deben ser acordes a la normativa que rigen según las leyes laborales y de salud y además de cantidad de horas por semanas y por mes, estos deben de ser coordinados con los profesionales para evitar provocar cansancio.

**Crecimiento profesional:** Además, Chávez<sup>68</sup> menciona que se debe promover un ambiente laboral que favorezca su desarrollo profesional a través de capacitaciones y que con esto tenga una autopercepción positiva, estas actividades de identificación oportuna del desempeño es necesario para buscar un cambio en las actividades destinadas si en caso no exista un cumplimiento de las metas y evitar la frustración.

**Reconocimientos verbales o físicos por jefes o institución:**

Para Ramos<sup>69</sup> el reconocimiento por la labor realizada por parte de sus compañeros, jefes inmediatos y directores es una buena forma de motivar al trabajador y así lograr que su desempeño mejore, de no cumplirse, queda una sensación de insatisfacción por parte del enfermero.

**Sueldo justo:** Para Caballero<sup>70</sup> el sueldo de los profesionales debe ser acorde a la realidad del país, así como del costo de vida, y debe estar en relación en horas trabajadas según las escalas salariales establecidas por las autoridades de salud y que deben de ir en aumento según la cantidad de años trabajada o tipos de contratos hasta generar una equidad salarial dentro de la profesión.

**Recibir bonos o estímulos económicos:** Según Indeed<sup>71</sup> otro aspecto fundamental es la remuneración y carga laboral como la relación profesional paciente y horarios de trabajo semanales, también las oportunidades de ascensos y obtención de beneficios laborales, además de contar con equipos e insumos en buen estado y en cantidades suficientes para realizar sus actividades.

**Intervenciones de enfermería en el síndrome de Burnout**

Las intervenciones de enfermería relacionadas a la prevención o disminución de complicaciones del Síndrome de Burnout están establecidas y son detalladas a continuación:

Identificación de sintomatología: Torres<sup>72</sup> menciona que es necesario que el profesional de enfermería a través de la entrevista pueda identificar signos y síntomas propios del Síndrome de Burnout para establecer el grado o nivel que se presenta, con la finalidad de realizar estrategias para

combatirlo, dentro de ellas las técnicas de afrontamiento y técnicas de relajación.

Fomento de la relajación: Para Racionero<sup>73</sup> se debe promover técnicas de relajación, proveer orientación positiva en la jornada laboral, impulsar actividades grupales en áreas alejadas del estrés durante la jornada laboral, fomentar el ejercicio, el autoconocimiento como vía para combatir el burnout. Sugerir uso del instrumento sobre el desempeño laboral con la finalidad de promover el reconocimiento de los límites que presentan el aspecto físico y emocional a través del conocimiento y reconocimiento de su conducta, sensaciones y sentimientos.

Promover la existencia de la autoeficacia: Para Ezquerro et al<sup>74</sup> se debe de realizar a través del reconocimiento de sus acciones o desempeño laboral, o es necesario esperar que alguien más lo haga, además promover la expresión de sentimientos: A través del diálogo individual con otras personas de su entorno, sesiones grupales o asistencia con profesionales para ayudar a expresar las emociones que tienen disminuyendo la carga emocional y librar del estrés, ansiedad y depresión a los profesionales de enfermería.

## **Teorías de enfermería**

### **Teoría de Virginia Henderson: Teoría de las 14 necesidades**

Hernández<sup>75</sup> menciona que la teoría refiere la función de las enfermeras, manteniendo relaciones interpersonales con los demás compañeros de trabajo con la finalidad de cumplir y satisfacer necesidades, también menciona que para que el profesional de enfermería realice sus actividades y cuidados de forma oportuna y adecuada es necesario que existan factores ambientales acordes como lo físico como la limpieza, temperatura y ventilación, y personales como el estado emocional, cultura y capacidades para cumplir con las exigencias del cuidado del paciente.

Finalmente, Alligod<sup>76</sup> menciona que el profesional de la salud debe de tener un equilibrio entre mente y cuerpo, teniendo en cuenta sus necesidades, donde la alimentación, sueño y reposo son fundamentales para evitar el estrés, así como minimizar los riesgos laborales y el mantenimiento de la comunicación con sus compañeros de trabajo, familiares y pacientes respetando las creencias y cultura propias, la autorrealización se relaciona con el trabajo y logro de metas para las cuales debe de mantener un aprendizaje continuo.

### **Modelo de la marea en la recuperación en Salud Mental de Phil Barker y Poppy Buchanan.**

Para Zaraza y Contreras<sup>77</sup> esta teoría tiene mucha relación con la salud mental experimentada por el profesional de enfermería, en las cuales se mencionan problemas relacionados al estado de ánimo, relaciones interpersonales y además de trastornos como depresión, ansiedad o estrés conllevado con el agotamiento mental que produce Burnout, además explica como se afrontan estas situaciones diarias y propone estrategias adecuadas para disminuir las sensaciones de estar quemado, recuperando la salud mental que se vio afectada.

También se consideró importante en el accionar del profesional de enfermería la interacción con otros profesionales que ayudan a recuperar el estado de salud mental, para ello se utilizaron técnicas de escucha y dialogo orientada a la expresión de las emociones y situaciones que aquejan a la/el enfermera(o), para lograr controlar, mejorar u olvidar todas aquellas situaciones o ambientes que ocasionaron una alteración en su paz mental<sup>78</sup>.

### **II.c. Hipótesis**

El estudio al ser un estudio de tipo descripción que sólo buscó describir cómo se comportan las variables no necesitará de hipótesis.

## **II.d. Variables**

**Variable 1:** Síndrome de Burnout

**Variable 2:** Satisfacción laboral

## **II.e. Definición operacional de términos**

### **Síndrome**

Conjunto de signos y síntomas que al manifestarse fomentan la presencia de una patología o alteraciones en la salud física o mental.

### **Síndrome de Burnout**

También llamado síndrome del quemado, es la suma de signos y síntomas que afectan de diferentes formas a los profesionales de enfermería y que ocasionan una disminución del desempeño laboral por problemas psicológicos y físicos.

### **Satisfacción**

Es la sensación de felicidad que se manifiesta a través de la consecución y satisfacción de las necesidades propias del individuo.

### **Satisfacción laboral**

Surge al mantener la realización profesional, manifestado a través de la felicidad a la hora de realizar el trabajo, mejorando el desempeño laboral y obteniendo la consecución de metas y objetivos propuestos.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **III.a. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativa, según como detallan Hernández y Mendoza<sup>79</sup> quienes mencionan que es un estudio que se caracteriza por presentar sus resultados a través de valores numéricos como frecuencias y porcentajes.

Finalidad del estudio: El estudio fue de tipo descriptivo, para Hernández et al<sup>80</sup> estos estudios tienen como finalidad mostrar el comportamiento de las variables tal cual como se desarrollan en su estado natural sin buscar su alteración o cambios en sus variables o dimensiones.

Tiempo de aplicación: Fue prospectivo, para Palomino et al<sup>81</sup> estas investigaciones buscan la obtención de los datos a partir de la aceptación y aprobación del proyecto de investigación en adelante sin buscar información o datos anteriores a esta o durante su elaboración.

Secuencia temporal: Fue de corte transversal, para Pino<sup>82</sup> es definida así porque la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizó en un momento determinado en el curso de desarrollo de la investigación, siendo elegida por la investigadora por tener un significado en el estudio.

### **III.b. Área de estudio**

La investigación se realizó en los servicios de hospitalización de medicina, medicina de especialidades, cirugía, cirugía de especialidades, pediatría y alojamiento conjunto del Hospital San Juan de Dios de Pisco, el cual es un hospital de nivel II, el cual se

encuentra ubicado en el Ex Fundo Alto La Luna Mz. B, lot. 5 en el cercado de la ciudad de Pisco.

### **III.c. Población y muestra**

#### **Población**

La población estuvo conformada por la totalidad de licenciadas(os) en enfermería que laboran en las áreas de medicina, medicina de especialidades, cirugía, cirugía de especialidades, pediatría y alojamiento conjunto, siendo un total de 58 licenciadas(os) en enfermería que se encontraban laborando en el mes de enero del 2023.

#### **Muestra**

La muestra fue obtenida a través del muestreo probabilístico, ya que al conocer la población se podrá utilizar la fórmula para población finita (Anexo 2), obteniendo como resultado un total de 50 licenciadas(os)

### **III.d. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas que se utilizaron para recolectar los datos de ambas variables fue la encuesta y los instrumentos para la primera variable fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), extraído del artículo de Olivares<sup>17</sup> el cual es un instrumento validado y confiable, en su estructura estuvo conformado por 22 ítems que evalúan 3 dimensiones, para la dimensión agotamiento emocional tuvo 9 ítems en su conformación, siendo el 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20; la dimensión despersonalización compuesta por 5 ítems, siendo el 5,10,11,15 y 22, finalmente la dimensión realización personal el cual tuvo 8 ítems, los cuales fueron el 4,7,9,12,18,19 y 21, tuvo como alternativas de respuesta la escala tipo Likert con valores que van del 0 al 6,obteniendo su confiabilidad a través del Coeficiente del Alfa de

Cronbach, el cual obtuvo 0.82 para la escala agotamiento emocional, 0.80 para despersonalización y 0.85 para realización personal, finalmente global obtuvo un coeficiente de 0.83, siendo un valor de alta confiabilidad, el instrumento utilizado para la segunda variable fue realizado por la bachiller, la cual constó de 16 ítems, la primera dimensión relaciones interpersonales tuvo 4 ítems, la dimensión entorno estuvo conformada por 5 ítems y la dimensión satisfacción laboral por 7 ítems, las respuestas fueron de opción múltiple, cuyos valores fueron Si (2), A veces (1), No (0).

El primer instrumento no se necesitó de validez o confiabilidad ya que es un instrumento validado y confiable, el segundo instrumento fue validado a través de la Prueba binomial y la confiabilidad fue obtenida a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach.

### **III.e. Diseño de recolección de datos**

Para recolectar los datos se realizaron un conjunto de actividades que dio inicio con la aprobación del proyecto de tesis por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista, luego de ello se presentó la carta de autorización al director del Hospital San Juan de Dios para la aceptación, una vez aceptado se procedió a informar a los jefes de servicios donde se intervino, se utilizó como tiempo para la aplicación de los instrumentos 20 minutos aproximadamente antes o después de cada turno para no afectar el desempeño de los profesionales de enfermería.

En todo momento durante el estudio se tuvo en cuenta los principios éticos estipulados en el Informe Belmont<sup>83</sup>; la autonomía, es uno de los principios fundamentales ya que es el encargado de velar por la capacidad propia de discernir lo que es beneficioso o no para el participante, quien será autónomo a la hora de decidir si participa o

no en la investigación y además de decidir desistir de continuar en el estudio si cree que su integridad se ve vulnerada de alguna forma.

La justicia, la cual tiene su razón de ser en brindar las mismas oportunidades de beneficio y riesgo a la hora de participar en la investigación, el cual no debe de tener distinciones de ningún tipo, no existirá condiciones para favorecer a ningún participante, así sean de algún sexo, raza, religión u opción política, además la beneficencia es la razón principal de los estudios, ya que toda investigación siempre buscará el beneficio de los participantes del estudio, así como de la sociedad en sí.

La no maleficencia no es solo evitar el daño o lesión que puede causar al participante, sino también es el eje de la participación, ya que los estudios no deben de causar daños físicos o psicológicos a los participantes, para ello la investigadora debe de disminuir al máximo los posibles riesgos de la investigación.

### **III.f. Procesamiento y análisis de datos**

Para realizar el procesamiento de los datos se procedió en primer lugar a codificar las opciones de respuesta de los ítems, para lo que se designó un valor a las respuestas del segundo instrumento, en el primer instrumento no fue necesario ya que venía estimado, en seguida se realizó la obtención de rangos de las dimensiones y globales de las variables, posteriormente se vaciaron los códigos en una tabla matriz elaborada en el programa estadístico Excel 2016; luego se procedió con la elaboración de las tablas y gráficos.

Para la realización del análisis de los resultados se tuvo en cuenta que la investigación fue de tipo descriptivo por lo que la presentación de resultados fue en frecuencias y porcentajes, para lo que se utilizó la estadística descriptiva a través de la mediana, los valores se

obtuvieron a través de promedios, estos sirvieron para comparar lo encontrado con los antecedentes y realizar finalmente la discusión del estudio.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### IV.a. Resultados

Tabla 1

Datos generales de los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Mayo 2023

DATOS	CATEGORIAS	n=50	100%
<b>Edad</b>	De 25 a 35 años	12	24
	De 36 a 46 años	18	36
	De 47 a 57 años	12	24
	De 58 a más años	8	16
<b>Sexo</b>	Masculino	4	8
	Femenino	46	92
<b>Nivel alcanzado</b>	Licenciada	20	40
	Especialista	16	32
	Maestría	10	20
	Doctorado	4	8
<b>Tiempo de trabajo</b>	Menos de 1 año	8	16
	De 1 a 5 años	12	24
	De 6 a 10 años	20	40
	De 11 a más años	10	20
<b>Estado civil</b>	Soltera(o)	6	12
	Casada(o)	28	56
	Conviviente	12	24
	Separada(o) o divorciada(o)	4	8

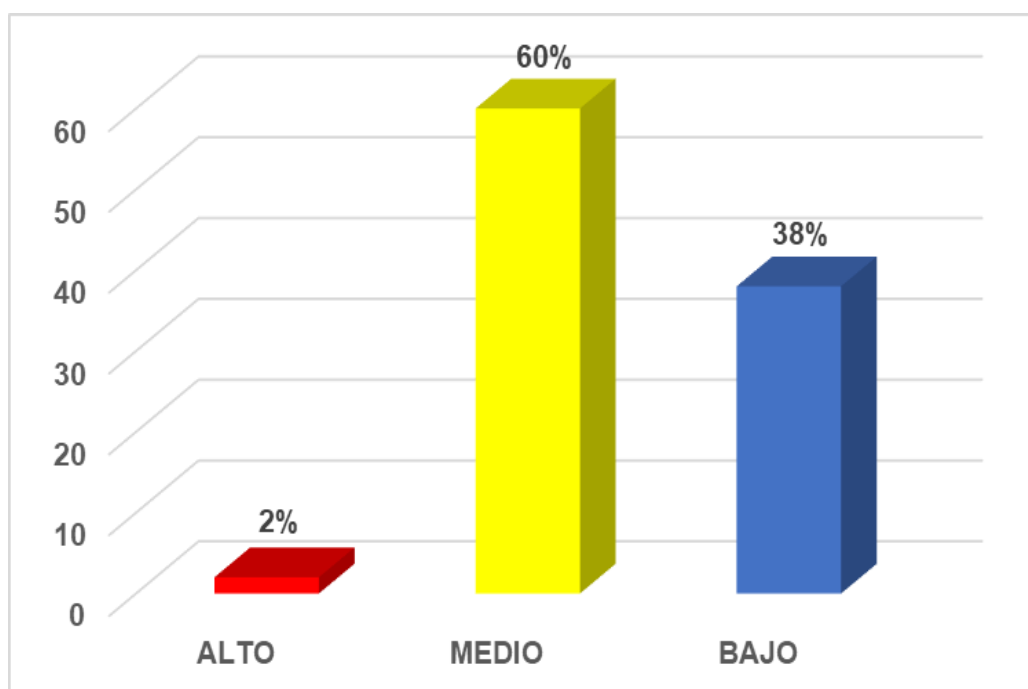
	Nombrada(o)	21	42
<b>Tipo de</b>	CAS regular	18	36
<b>contrato</b>	CAS COVID	9	18
	Terceros o locación	2	4

---

Con respecto a la tabla 1 concerniente a los datos generales se encontró que el 36% (18) tuvieron de 36 a 46 años, además el 92% (46) fueron de sexo femenino, también se evidenció que el 32% (16) eran especialistas, el 40% (20) tienen un tiempo de trabajo de 6 a 10 años, por otro lado, el 56% (28) eran casadas(os), finalmente el 42% (21) eran nombradas.

**Gráfico 1**

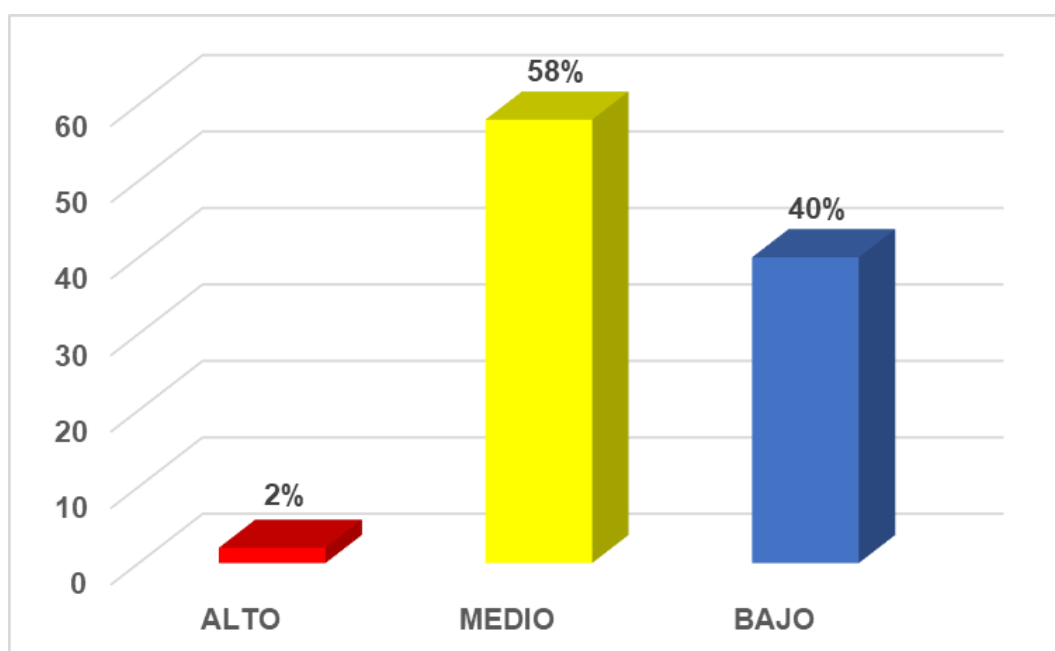
**Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión agotamiento emocional en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Mayo 2023**



Se aprecia que el Síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional es medio con un 60% (30), además es bajo en un 38% (19) y sólo un 2% (1) fue alto.

**Gráfico 2**

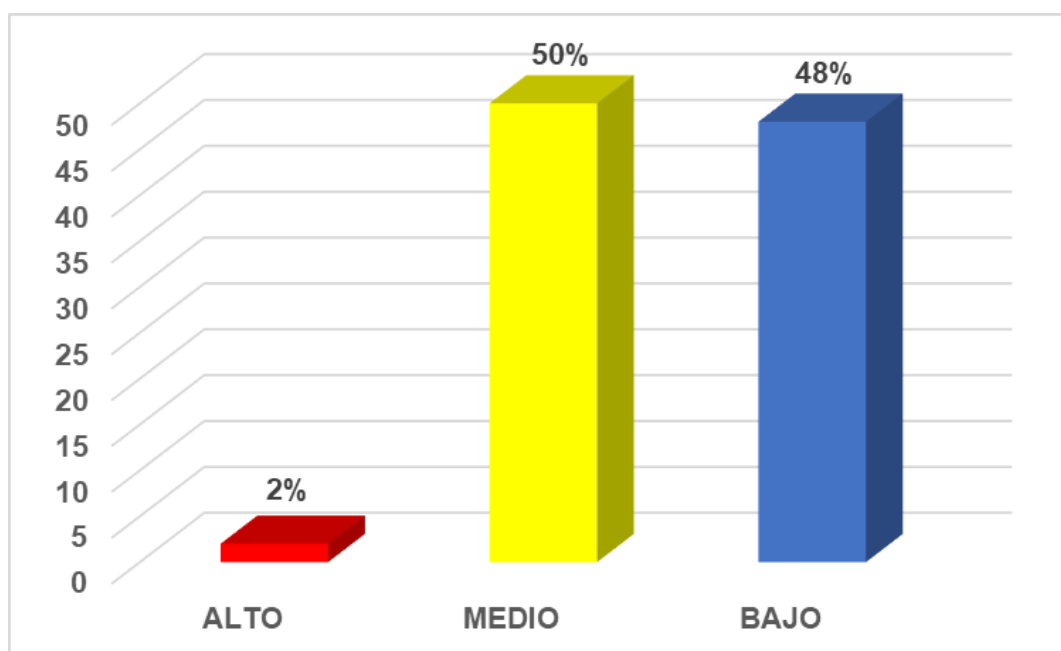
**Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión  
despersonalización en los(as) enfermeras(os) que  
laboran en las áreas de hospitalización del  
Hospital San Juan de Dios de Pisco,  
Mayo 2023**



Se evidenció que el Síndrome de Burnout según dimensión despersonalización es medio con un 58% (29), además es bajo en un 40% (20) y sólo un 2% (1) fue alto.

**Gráfico 3**

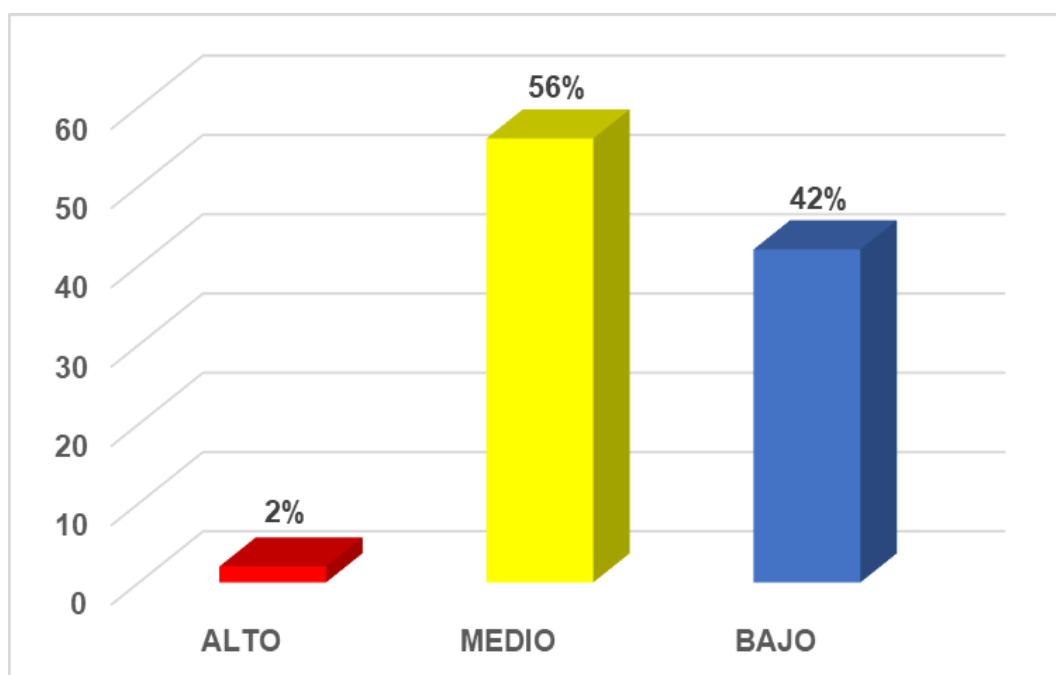
**Síndrome de Burnout en enfermeras(os) según dimensión realización personal en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Mayo 2023**



Se obtuvo que el Síndrome de Burnout según dimensión realización personal es medio con un 50% (25), además es bajo en un 48% (24) y sólo un 2% (1) fue alto.

**Gráfico 4**

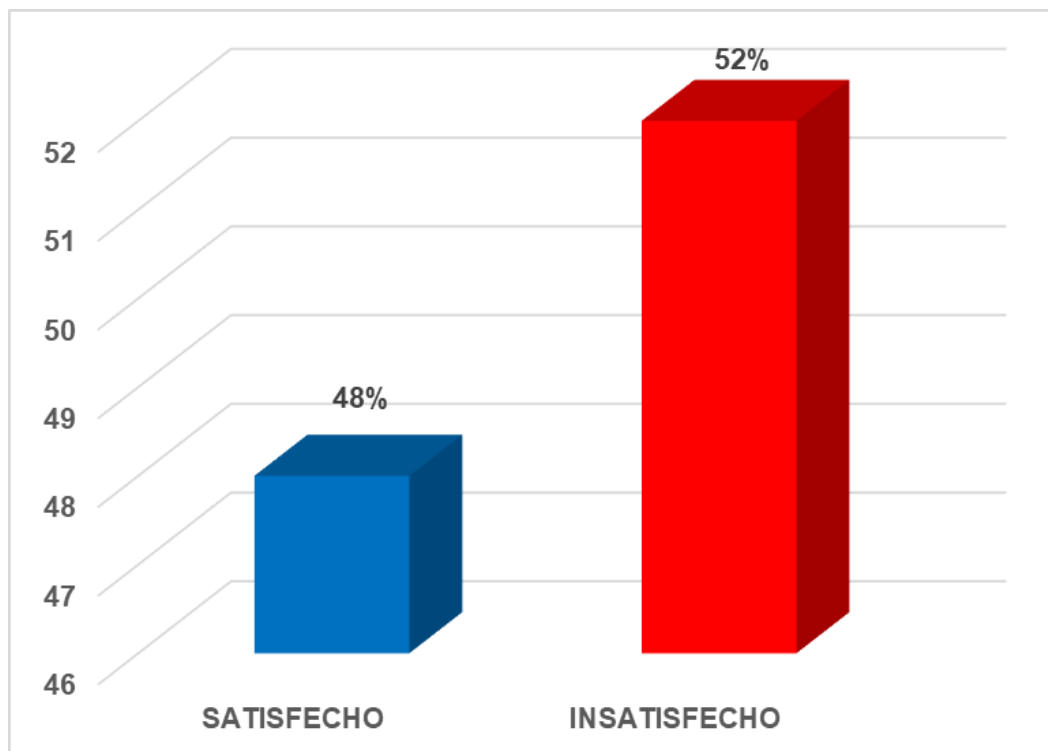
**Síndrome de Burnout en enfermeras(os) en los(as) enfermeras(os)  
que laboran en las áreas de hospitalización del  
Hospital San Juan de Dios de Pisco,  
Mayo 2023**



Se encontró que el Síndrome de Burnout global fue medio con un 56% (28), además es bajo en un 42% (21) y sólo un 2% (1) fue alto.

**Gráfico 5**

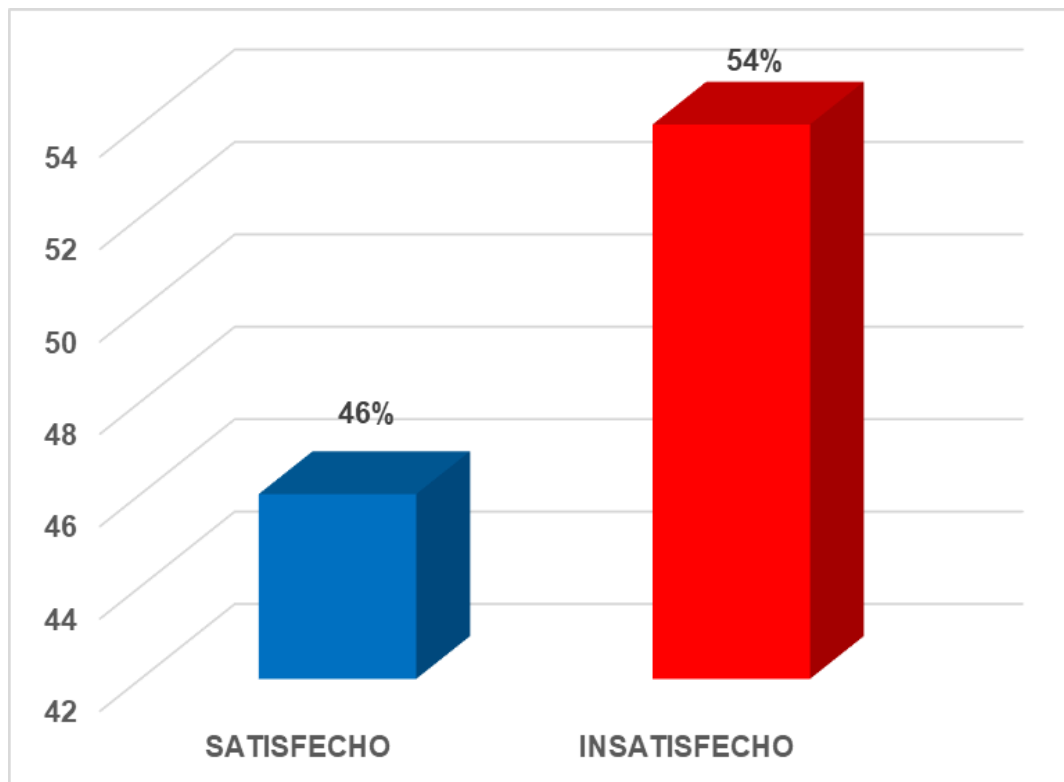
**Satisfacción laboral según dimensión relaciones interpersonales en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Mayo 2023**



Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales se encontró que el 52% (26) se encontraba insatisfecho y el 48% (24) se encontraba satisfecho.

**Gráfico 6**

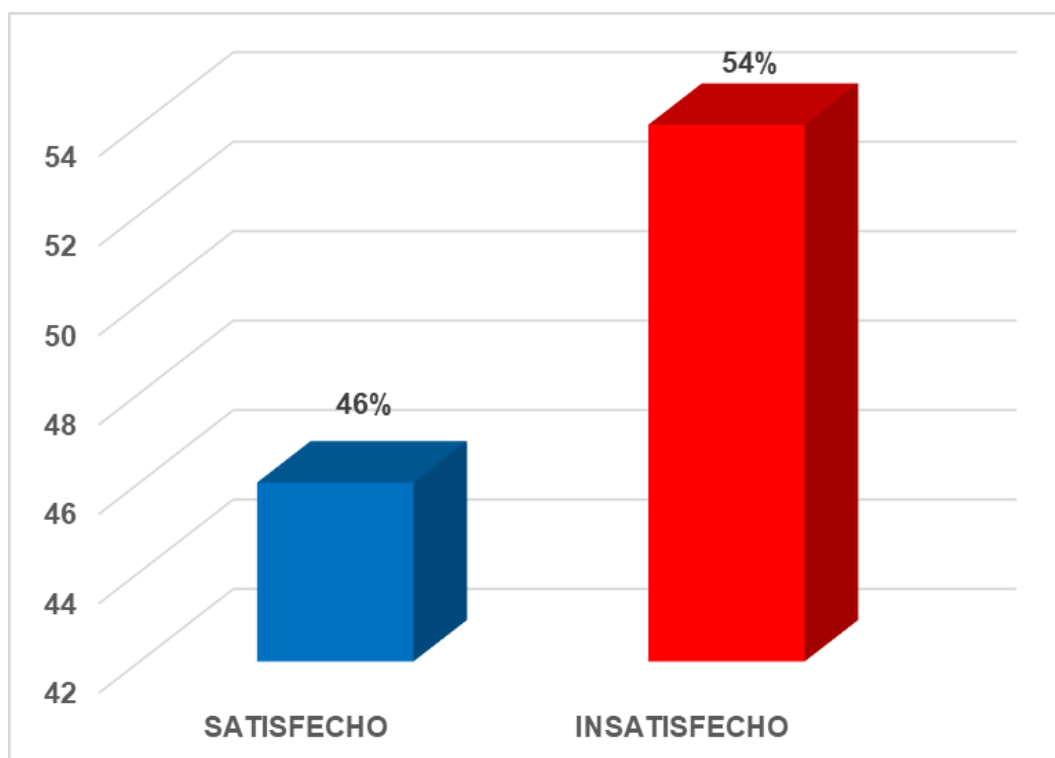
**Satisfacción laboral según dimensión entorno en los(as)  
enfermeras(os) que laboran en las áreas de  
hospitalización del Hospital San Juan  
de Dios de Pisco,  
Mayo 2023**



En relación a la satisfacción laboral en la dimensión entorno se encontró que el 54% (27) estuvo insatisfecho, por el contrario, el 46% (23) estuvo satisfecho.

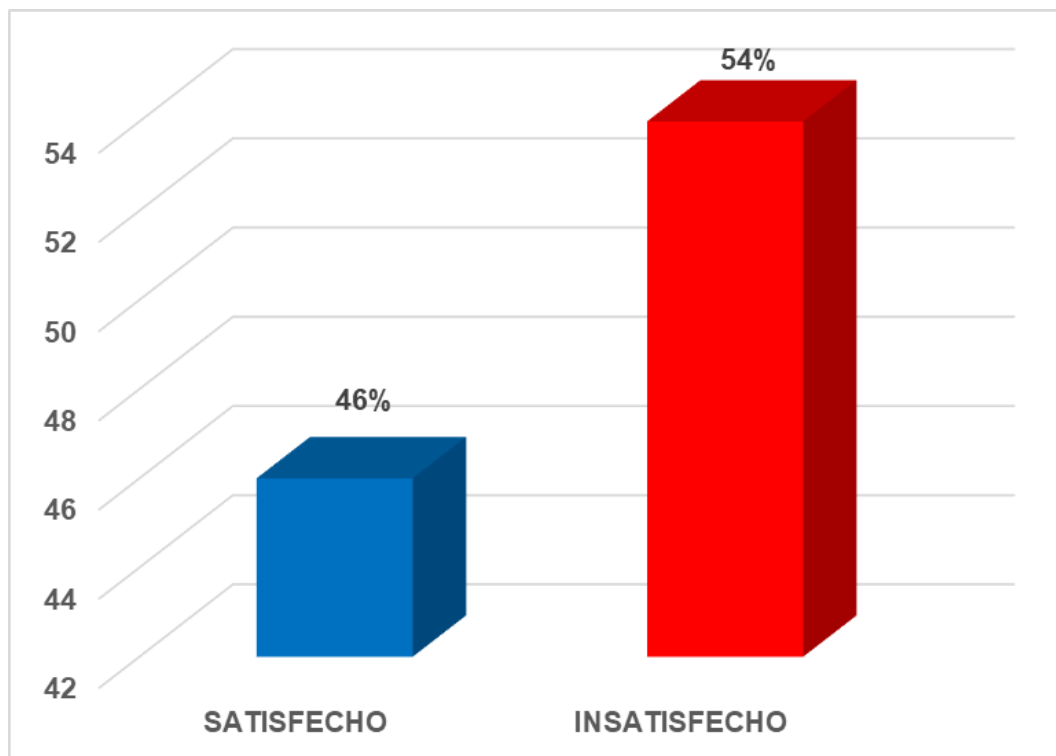
**Gráfico 7**

**Satisfacción laboral según dimensión satisfacción con su trabajo en los(as) enfermeras(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, Mayo 2023**



Se obtuvo que la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción con su trabajo se encontró que el 54% (27) estuvo insatisfecho, por el contrario, el 46% (23) estuvo satisfecho.

**Gráfico 8**  
**Satisfacción laboral en los(as) enfermeras(os) que laboran en las**  
**áreas de hospitalización del Hospital San Juan**  
**de Dios de Pisco,**  
**Mayo 2023**



Se encontró que en relación a la satisfacción laboral global se encontró que el 54% (27) estuvieron insatisfechos y el 46% (23) estuvieron satisfechos.

## IV.b Discusión

**Tabla 1:** Concerniente a los datos generales se encontró que el 36% tuvieron de 36 a 46 años, además el 92% fueron de sexo femenino, también se evidenció que el 32% eran especialistas, el 40% tienen un tiempo de trabajo de 6 a 10 años, por otro lado, el 56% eran casadas(os), finalmente el 42% eran nombradas. Resultados similares encontró en su estudio de Hernández y Falconi<sup>16</sup> la edad promedio fue de 28 a 38 años con un 57% para las licenciadas, el tiempo de trabajo fue de 1 a 5 años fue de 57% para las licenciadas, el 45% eran licenciadas, el 38% eran especialistas y el 17% eran maestras o doctoras.

Los resultados dan luces de la realidad de los servicios de hospitalización y de la profesión de enfermería, la mayoría son de sexo femenino, aunque en la última década han aumentado los varones, por otro lado, la edad evidencia ya un tiempo de experiencia previa para laborar en dichos servicios, también contrasta con el tiempo de trabajo y la especialidad que es un requisito para laborar en servicios de especialidades, al tener más de 35 años la mayoría ya se encuentra casada o casado, finalmente el tipo de contrato como nombradas contrasta con el tiempo de trabajo en el hospital y los años de servicio.

**Gráfico 1:** Se aprecia que el Síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional es medio con un 60%, además es bajo en un 38% y sólo un 2% fue alto. Los resultados de Salas et al<sup>9</sup> fueron distintos a los encontrados ya que se halló un nivel alto para cansancio emocional con un 13.3%, resultados similares encontró Bedriñana<sup>13</sup> donde en el agotamiento emocional el 58.57% presentó un nivel medio, el 21.42% fue bajo y el 20% alto. Finalmente, Doroteo<sup>12</sup> encontró que en el agotamiento el 53% presentó nivel medio.

Los resultados encontrados en los antecedentes y en el estudio tienen similitud al tener un porcentaje mayor con agotamiento emocional donde la apatía, falta de ganas para ir trabajar, el trabajo rutinario, ambientes laborales inadecuados frente a la relación enfermera-paciente afectan su desempeño y la interrelación con los demás, afectando la satisfacción de los pacientes y fomentan un ambiente laboral inadecuado, por lo que se debe analizar las causas que conllevan a esta situación en los profesionales de enfermería.

**Gráfico 2:** se evidenció que el Síndrome de Burnout según dimensión despersonalización es medio con un 58%, además es bajo en un 40% y sólo un 2% fue alto. Resultados similares encontraron Salas et al<sup>9</sup> donde en la dimensión despersonalización el nivel alto fue un 9.2%, además Bedriñana<sup>13</sup> encontró resultados similares en la despersonalización fueron 58.57%, 21.42% y 20% en los niveles medio, bajo y alto respectivamente. Finalmente, Doroteo<sup>12</sup> presentó resultados donde la despersonalización estuvo presente en un 80% con niveles bajos.

Los niveles medios de síndrome de burnout en los profesionales de enfermería es un indicador de alarma ya que existe la presencia de mala relación entre la enfermera y el paciente, que ocasiona un trato indiferente e insensible, además de tener sentimientos de culpa ante situaciones adversas y que no pueden ser solucionadas, es primordial que se identifique la problemática a tiempo para evitar que se pasen momentos incómodos con el paciente y los miembros de la familia.

**Gráfico 3:** se obtuvo que el Síndrome de Burnout según dimensión realización personal es medio con un 50%, además es bajo en un 48% y sólo un 2% fue alto. Resultados similares encontraron Salas et al<sup>9</sup> donde presentaron niveles bajos para realización personal con un 62.7%. También encontró resultados similares Bedriñana<sup>13</sup> donde en la realización personal el 55.58% fue medio, el 23.43% bajo y el 20% alto.

Finalmente, Doroteo<sup>12</sup> encontró que el 93% de enfermeros presentaron un nivel alto burnout en la realización personal

Estos resultados evidencian que es algo común entre los profesionales de enfermería que presentan síndrome de burnout, afecta su desempeño laboral y más aún al sentir que el trabajo que realizan o el ambiente donde lo realizan y más aún con el entorno con los pacientes u otros profesionales no satisfacen sus necesidades de desarrollo profesional y persona, esto se evidencia en la falta de vitalidad, malas relaciones interpersonales con los demás colegas o jefes inmediatos, ocasionando que la capacidad resolutive de problemas en el servicio se vea disminuida.

**Gráfico 4:** Se encontró que el Síndrome de Burnout global fue medio con un 56%, además es bajo en un 42% y sólo un 2% fue alto. Resultados similares encontraron Salas et al<sup>9</sup> ya que el 63.2% presentaron niveles de síndrome de burnout, también encontraron similitud en sus resultados Baird y Saltos<sup>10</sup> con respecto al síndrome de burnout se encontró un bajo porcentaje con un 2.5%, finalmente el estudio de Vásquez et al<sup>11</sup> encontró que el síndrome de Burnout estuvo presente en un 55% de las enfermeras.

Los estudios evidencian que el Síndrome de Burnout es algo común entre los profesionales de enfermería que laboran en áreas de hospitalización por diversos factores como la monotonía o rutina laboral, la carga laboral y las malas relaciones interpersonales, no sólo entre profesionales sino también con los pacientes y sus respetivos familiares, evidenciándose cansancio emocional donde el manejo de situaciones estresantes no tienen buena resolución, además existe un cambio en las actitudes y conductas dentro del servicio y finalmente el disfrute del trabajo se ve afectado llegando al extremo de sentir que no se puede más con el trabajo.

**Gráfico 5:** Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales se encontró que el 52% se encontraba insatisfecho y el 48% se encontraba satisfecho. Resultados similares encontró Yslado et al<sup>15</sup> debido a la poca oportunidad de opinar y relacionarse con un 43%.

Existen pocos estudios donde se mida esta dimensión que es tan importante, las relaciones interpersonales adecuadas son necesarias para la realización del profesional, donde la comunicación e intercambio de opiniones debe existir entre los colegas y superiores, además de ser participativos en la toma de decisiones que tengan relación directa e indirecta con su trabajo y ambientes laborales, finalmente es necesario que la existencia de compartir fechas o eventos especiales sean con la totalidad de profesionales para buscar una confraternidad entre los profesionales de los servicios, por eso se recomienda la inclusión laboral en todos los aspectos.

**Gráfico 6:** En relación a la satisfacción laboral en la dimensión entorno se encontró que el 54% estuvo insatisfecho, por el contrario, el 46% estuvo satisfecho. Resultados similares encontraron Yslado et al<sup>15</sup> el 58% se encuentra insatisfecho con los ambientes laborales.

Este es un factor determinante de la satisfacción laboral, un profesional no puede desarrollarse o solucionar problemas sino cuenta con ambientes adecuados donde la comodidad es lo primordial, además de contar con insumos y equipos para el cumplimiento de sus actividades diarias, finalmente los ambientes de los pacientes deben de tener la comodidad para favorecer una buena evolución, por ello se recomienda en conjunto con los jefes de servicio y autoridades del hospital a realizar reuniones para exponer las necesidades y déficit en los servicios para promover una satisfacción entre los profesionales de enfermería ya que la convivencia en estos ambientes es casi diaria.

**Gráfico 7:** Se obtuvo que la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción con su trabajo se encontró que el 54% estuvo insatisfecho, por el contrario, el 46% estuvo satisfecho. Resultados distintos encontró Yslado et al<sup>15</sup> donde los factores determinantes fueron la carga laboral con un 61% y el bajo salario con un 55%.

Los resultados evidencian que existe una insatisfacción laboral en la mayoría de trabajadores, esto debido a diversos factores que son un talón de Aquiles en el sector salud, la falta de personal ocasiona una sobre carga laboral, a esto se suma la inequidad en los sueldos, premios o bonos, por otro lado, la designación de actividades para lo cual no existe un perfil idóneo de los licenciados hace que el trabajo sea tedioso y finalmente la falta de reconocimientos verbales, económicos o documentarios por parte de los jefes de servicios o autoridades del hospital hacen que el profesional sienta que no se valora su esfuerzo durante las jornadas laborales, por lo que es importante que exista un cambio oportuno sobre esta situación.

**Gráfico 8:** con respecto a la satisfacción laboral global se encontró que el 54% estuvieron insatisfechos y el 46% estuvieron satisfechos. Resultados encontrados en el estudio de Vásquez et al<sup>11</sup> fueron que en las enfermeras el 61% tenían satisfacción laboral media. Además, Carlos<sup>14</sup> encontró resultados distintos donde el 66% de ellos presentaron niveles medios de satisfacción, por otro lado, Hernández y Falconi<sup>16</sup> encontraron insatisfacción en un 55%, finalmente Yslado et al<sup>15</sup> encontraron que el 56% de las enfermeras tenían insatisfacción en su trabajo. Finalmente, Doroteo<sup>12</sup> encontró que en la satisfacción laboral el 87% de los profesionales de enfermería la consideraron media.

Después de analizar los resultados encontrados y los antecedentes del estudio se puede concluir que existe un porcentaje mayor de profesionales insatisfechos con su trabajo, debido a diversos factores, los

cuales pueden ser resueltos de forma inmediata pero otros se relacionan con cambios gerenciales a nivel local y nacional, los principales problemas son las relaciones interpersonales entre los profesionales de salud y los jefes inmediatos, además de la falta de consideración en las tomas de decisiones, factores que pueden ser solucionados a la interna de los servicios, pero existen algunos como los ambientes inadecuados y la falta de insumos o equipos en buen estado para la realización de diversas actividades, finalmente lo relacionado a las labores o designación de actividades, bajos salarios o falta de reconocimientos al trabajador por su labor fomentan en conjunto que la insatisfacción sea media, afectando en su desempeño laboral ocasionando que los pacientes se vean afectados y por ende evidenciando insatisfacción en sus estancias hospitalarias.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **V.a. Conclusiones**

1. El Síndrome de Burnout fue de nivel medio en las(os) licenciadas(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023.
2. La satisfacción laboral fue de insatisfacción en las(os) licenciadas(os) que laboran en las áreas de hospitalización del Hospital San Juan de Dios de Pisco, mayo 2023.

## **V.b. Recomendaciones**

- Se recomienda a las autoridades del hospital y jefes de servicio realizar una evaluación periódica del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería en coordinación con el área de psicología, para que una vez identificado se establezcan los factores desencadenantes con la finalidad de controlarlos a través de sesiones grupales, educación en técnicas de relajación o de afrontamiento o atenciones psicológicas para lograr disminuir los niveles y lograr un mejor desempeño laboral y atención a los pacientes en busca de su satisfacción durante su estancia hospitalaria.
- Se recomienda a las autoridades y jefes de servicio identificar las causas de insatisfacción a través de reuniones y compartir de experiencias con los profesionales de enfermería para conocer los aspectos donde existe un déficit para buscar mejorar la situación, en el caso de las relaciones interpersonales, buscar la unión a través de reuniones y atenciones psicológicas grupales, por otro lado, predisponer de materiales, insumos y equipos adecuados en los servicios para un buen desempeño de los profesionales de enfermería y finalmente buscar la forma de reconocer las labores de los licenciados para promover la motivación dentro de los servicios del hospital.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez M. Síndrome de Burnout en profesiones sanitarias. Enfermera y medicina como población diana. Revista Sanitaria de Investigación. [Internet]. 2021. [Consultado el 12 de marzo del 2024]. Vol. 11(1). Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/sindrome-de-burnout-en-profesiones-sanitarias-enfermeria-y-medicina-como-poblacion-diana/>
2. Lozano A. El Síndrome de Burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. [Artículo de investigación]. Rev. Neuropsiquiatr. Vol. 84. N°. 1. [Internet]. Lima. 2021. [Fecha de acceso el 03 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci\\_arttext#:~:text=Los%20m%C3%A9dicos%20fueron%20el%2064,total%20de%2073%2C98%25](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext#:~:text=Los%20m%C3%A9dicos%20fueron%20el%2064,total%20de%2073%2C98%25).
3. Silva R, Silva V. Pandemia de la COVID-19: Síndrome de Burnout en profesionales sanitario que trabajaban en hospitales de campaña en Brasil. [Artículo de investigación]. Rev. Elsevier. Vol. 32. N° 5. [Internet]. Brasil. 2021. [Fecha de acceso el 08 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-avance-resumen-pandemia-covid-19-sindrome-burnout-profesionales-S1130862120305088>
4. López E, Cano C, Salazar V. Caracterización del Síndrome de Burnout del personal de salud que labora en telemedicina durante la pandemia COVID-19 EN EL Convento UT San Vicente CES. [Artículo de investigación]. Universidad Cooperativa de Colombia. [Internet]. Colombia. 2020. [Fecha de acceso el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20449/1/2020-LopezCanoySalazar-caracterizacion\\_sindrome\\_burnout%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20449/1/2020-LopezCanoySalazar-caracterizacion_sindrome_burnout%20.pdf)
5. Zapata L. Nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) que trabaja en establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención:

- Revisión documental. [Trabajo de investigación para optar licenciatura]. [Internet]. Lima. 2020. [Fecha de acceso el 08 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16589/Zapata\\_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16589/Zapata_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Izquierdo S. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en las enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes. [Internet]. 2020. [Consultado el 20 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2501>
  7. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Virgen de Fátima. [Artículo de investigación]. Rev. Ciencias Sociales y Humanidades. Vol. 3. N° 1. [Internet]. Chachapoyas. 2019. [Fecha de acceso el 05 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>
  8. Gabriel V. Nivel de satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el sistema de Atención Móvil de Urgencias. Rev enferm Herediana. [Internet]. 2019. [Consultado el 18 de marzo del 2024]. Vol.12(2);26-32. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962/4507>
  9. De las Salas R, Diaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. [Artículo de investigación]. Rev. Salud pública. Vol. 23. N° 6. [Internet]. Colombia. 2021. [Fecha de acceso el 17 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-00642021000600204](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642021000600204)
  10. Baird M, Saltos M. Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. [Artículo original]. Revista San Gregorio. N° 43. [Internet]. Ecuador. 2020. [Fecha de acceso el 10 de diciembre del 2022]. Disponible en:

[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000400065](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065)

11. Vázquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. [Artículo de investigación]. Rev. Salud.Ciencia Vol. 23. N° 4. [Internet]. Buenos Aires. 2019. [Fecha de acceso el 28 de diciembre del 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1667-89902019000100002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002)
12. Doroteo Y. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia de la Clínica Ricardo Palma, Lima. [Internet]. 2021. [Consultado el 24 de marzo del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7606/T061\\_45505748\\_T.pdf?sequence=3](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7606/T061_45505748_T.pdf?sequence=3)
13. Bedriñana N. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Apoyo San Miguel. [Tesis de licenciatura]. [Internet]. Ayacucho. 2020. [Fecha de acceso el 27 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/UPECEN/255/TESIS%20-%20Nelly%20Bedri%c3%b1ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Carlos M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. [Tesis para optar el grado de maestro]. [Internet]. Lambayeque. 2020. [Fecha de acceso el 29 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22102#:~:text=Se%20concluye%20que%20los%20profesionales,un%20nivel%20de%20significancia%200.01.>
15. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. [Artículo de investigación]. Rev. Horizonte médico. Vol. 19. N° 4. Universidad San Martín de Porres. [Internet]. Lima. 2019. [Fecha de acceso el 24 de diciembre del 2022]. Disponible en:

<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/articulo/view/933>

16. Hernández R, Falconi Y. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en personal del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica. [Tesis de maestría]. [Internet]. Ica. 2020. [Fecha de acceso el 29 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3069986>
17. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach: Comprendiendo el Burnout. Artículo original. Rev. Ciencia&Trabajo. [Internet]. Chile. 2017. [Consultado el 20 de abril del 2024]. Vol. 58(1). Pp 59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
18. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. [Revisión bibliográfica]. Rev. Med. Leg. Costa Rica. Vol. 32. N° 1. [Internet]. Costa Rica. 2015. [Fecha de acceso el 25 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
19. Asociación dental americana. Síndrome de Burnout o de desgaste profesional. [Internet]. Berlín. 2022. [Fecha de acceso el 02 de enero del 2023]. Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
20. Sevilla M, Sánchez M. Síndrome de Burnout. [Internet]. España. 2018. [Fecha de acceso el 23 de diciembre 2022]. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
21. Escobar P. Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral. Instituto de Neurociencias. [Internet]. Ecuador. 2016. [Fecha de acceso el 10 de enero del 2023]. Disponible en: <https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>
22. Asociación de Americanos Discapacitados (ADA HEALTH). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. [Internet]. Estados Unidos. 2022.

- [Fecha de acceso el 14 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
23. Socha D. Consejo experto: Estrategias para afrontar el síndrome de Burnout. [Internet]. Chile. 2016. [Fecha de acceso el 17 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.udd.cl/noticias/2016/06/28/consejo-experto-estrategias-afrontar-sindrome-burnout/>
24. Martínez A. El Síndrome de Burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. España. 2010. [Fecha de acceso el 14 de febrero del 2023]. Disponible en: Maslach C, Jackson S. La medida del agotamiento experimentado.
25. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud. [Internet]. Barcelona. 2018. [Fecha de acceso el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>
26. Valdéz V. Todo sobre ese agotamiento emocional que te boicotea con tanto cansancio, olvido y baja autoestima. [Internet]. España. 2022. [Fecha de acceso el 18 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.vogue.es/belleza/articulos/agotamiento-emocional-sintomas-cansancio-insomnio-olvido-baja-autoestima>
27. Universidad de Concepción. Agotamiento emocional: El precio de ser fuerte. [Internet]. Chile. 2017. [Fecha de acceso el 14 de abril del 2023]. Disponible en: <http://vidasaludable.udec.cl/node/269>
28. Castillo S. El síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional. Artículo de revisión. Rev Medicina.pierna. [Internet]. 2001. [Consultado el 11 de marzo del 2024]. Vol. 17(2). Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004#:~:text=\(1981\)%20describen%20el%20burnout%20como,la%20vida%20y%20la%20gente.](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004#:~:text=(1981)%20describen%20el%20burnout%20como,la%20vida%20y%20la%20gente.)
29. Álvarez L, Prieto B. Prevalencia de desgaste profesional en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de Boyacá. [Artículo de revisión]. Rev Enferm. Glob. 12(29). [Internet]. Colombia. 2013. [Fecha

- de acceso del 30 de junio del 2023]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000100004#:~:text=Como%20respuesta%20a%20este%20estr%C3%A9s,Profesional%20o%20Burnout%20\(5\).](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100004#:~:text=Como%20respuesta%20a%20este%20estr%C3%A9s,Profesional%20o%20Burnout%20(5).)
30. Clínica Mayo. Desgaste laboral: Como detectarlo y tomar medidas. [Internet]. 2024. [Consultado el 28 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
31. Avilés M, Fernández G, Gonzáles S, Gómez J. Desgaste emocional del personal de enfermería en el servicio de urgencias. [Internet]. España. 2008. [Fecha de acceso el 18 de mayo del 2023]. Disponible en: [http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/PRIMERA\\_EPOCA/2008/marzo/desgasteemocional.htm](http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/PRIMERA_EPOCA/2008/marzo/desgasteemocional.htm)
32. Martins J. Que es el Burnout: Como se identifica y previene el desgaste profesional. [Internet]. 2024. [Consultado el 02 de abril del 2024]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
33. Apiquian A. El Síndrome del Burnout en la empresa. [Internet]. México. 2007. [Fecha de acceso el 11 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
34. Ramírez P, Müggenburg C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. [Internet]. México. 2015. [Fecha de acceso el 12 de enero del 2023]. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632015000300134](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300134)
35. Clínica Mayo. Trastorno de despersonalización-desrealización. [Internet]. Estados Unidos. 2021. [Fecha de acceso el 18 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>
36. Gamonal Y, García C, Silva Z. Síndrome de Burnout en el profesional

- de enfermería que labora en áreas críticas. [Artículo de revisión]. Rev.Enferm. Herediana. 1(1). [Internet]. Lima. 2008. [Fecha de acceso el 13 de junio del 2023]. Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao5.pdf>
37. Amaya S, Ruiz R, Pacheco M, Barreto C. Reforzar la autoculpabilidad. [Internet]. México. 2020. [Fecha de acceso el 12 de junio del 2023]. Disponible en: <https://prezi.com/jgpwr3rw4lrp/9-reforzar-la-autoculpabilidad/>
38. Gómez M, Álamo C, Amador M, Ceacero F, Mayor A. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. [Artículo de investigación]. Rev. Med. Secur. Trab. Vol. 55. N° 215. [Internet]. Madrid. 2009. [Fecha de acceso el 28 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000200005#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ha,la%20actividad%20profesional%20y%20la](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ha,la%20actividad%20profesional%20y%20la)
39. Gómez M, Ruiz M. Dimensiones del Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un Hospital de Chiclayo. [Tesis de licenciatura]. [Internet]. Chiclayo. 2014. [Fecha de acceso el 14 de abril del 2023]. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL\\_GomezFranciMaria\\_RuizLlontopMiriam.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranciMaria_RuizLlontopMiriam.pdf)
40. Albiach A. Síndrome de Burnout: Que es, causas, características y soluciones. [Internet]. 2019. [Consultado el 28 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://albiachpsicologos.es/psicologo-adultos-valencia/sindrome-de-burnout-que-es-causas-caracteristicas-y-solucion/gmx-niv43-con964.htm>
41. Barajas J, Cortéz F, Sánchez R, Medina A, Ruiz M, Camargo A. Realización personal “Autorrealización” y el personal de enfermería. [Artículo de revisión]. Revista Electrónica Portales Médicos. 15(12).

- [Internet]. España. 2017. [Fecha de acceso el 18 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
42. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de agotamiento. Revisión bibliográfica. Rev. Medicina. Pierna. [Internet]. 2015. [Consultado el 18 de marzo del 2024]. Vol. 32(1). Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
43. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de cuidado crítico y de hospitalización. [Internet]. México. 2020. [Fecha de acceso el 14 de enero del 2023]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479)
44. Pedroche A. En el trabajo sucede como en el amor: La llama se extingue. [Internet]. 2022. [Consultado el 18 de marzo del 2024]. Disponible en: [https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-trabajo-sucede-como-amor-llama-pasion-extingue-202211142330\\_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-trabajo-sucede-como-amor-llama-pasion-extingue-202211142330_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)
45. Formica N, Muñoz C, Rojas Y. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el servicio de terapia intensiva pediátrica. [Internet]. Argentina. 2015. [Fecha de acceso el 14 de enero del 2023]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10155/formica-natal.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10155/formica-natal.pdf)
46. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC): Manual. Editorial Cartolan EIRL. [Internet]. Lima. 2005. [Fecha de acceso el 16 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

47. Alcover C, Moriano J, Osca A, Topa G. Psicología del trabajo. Librería UNED. [Internet]. España. 2012. [Fecha de acceso el 11 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20-%20Carlos%20Mar%C3%ADa%20Alcover%20de%20la%20Hera.pdf>
48. Mason C, Griffin M. Satisfacción de tareas grupales: Aplicación del constructo de satisfacción laboral a grupos: Investigación a grupos pequeños. [Internet]. Estados Unidos. 2017. [Fecha de acceso el 18 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10496402033003001>
49. Gamboa E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. [Internet]. México. 2009. [Fecha de acceso el 29 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
50. Lacayo J. Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala. [Internet]. 2017. [Fecha de acceso el 18 de abril del 2023]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
51. Juárez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Morelos. [Tesis de maestría]. [Internet]. México. 2018. [Fecha de acceso el 20 de abril del 2023]. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
52. Álvarez L. Satisfacción laboral, su medición y evaluación. [Internet]. Cuba. 2005. [Fecha de acceso el 11 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/>

53. González A. Análisis de los procesos de vinculación laboral: Caso de estudio compañía de Puertos asociados S.A. [Internet]. Colombia. 2017. [Fecha de acceso el 19 de abril del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8038/TESIS%20PLANEACION%20FINAL%20Gonz%C3%A1lez%20-%20Utria.pdf?sequence=1>
54. Fernández G, Tito A, Mustelier J. Dimensiones para desarrollar la formación laboral en el nivel básico. [Artículo de investigación]. Revista Luz. Vol. 8. N° 2. [Internet]. Cuba. 2009. [Fecha de acceso el 20 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165875007.pdf>
55. González M, Zanfrillo A. Una exploración de dimensiones de análisis de vinculación universidad & empresa. [Internet]. Argentina. 2008. [Fecha de acceso el 21 de abril del 2023]. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1218/1/01133.pdf>
56. Álvarez L, Álvarez L, De Miguel M. Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. [Internet]. Cuba. 2017. [Fecha de acceso el 02 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1815/181549596005/html/>
57. Castillo C, Cifuentes G. Análisis del efecto de las dimensiones de la satisfacción laboral sobre los tipos de compromiso organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único. [Tesis de licenciatura]. [Internet]. Chile. 2016. [Fecha de acceso el 29 de diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>
58. Hernández W, Hinojosa E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. [Artículo de revisión]. Rev.Iberoam. Educ.Investi. Enferm. 9(4). [Internet]. México. 2019. [Fecha de acceso el 14 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>

59. Larios B, Quispe M. Relación interpersonal enfermera-paciente en Centro Quirúrgico según la teoría de Hildegart Peplau en un hospital nacional. [Tesis de especialidad]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. [Internet]. Lima. 2017. [Fecha de acceso el 20 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/817/Relacion\\_LariosHerrera\\_Betzabeth.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/817/Relacion_LariosHerrera_Betzabeth.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
60. Cortéz S. Las relaciones laborales y el respeto a las jefaturas. [Internet]. México. 2017. [Fecha de acceso el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://capitalismoconsciente.es/blog/respeto-en-el-trabajo-buen-ambiente-de-trabajo/>
61. Gea V, Castro E, Juárez R, Sarabia C, Diaz M, Martínez J. Entorno de práctica profesional en enfermería. [Artículo de investigación]. Rev. Panam. Salud. Pública. 42(7). [Internet]. Brasil. 2018. [Fecha de acceso el 15 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rpsp/2018.v42/e48/>
62. Ferrer C. Entornos de los sistemas del cuidado enfermero. [Internet]. España. 2021. [Fecha de acceso el 20 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.newmedicaleconomics.es/enfermeria/entornos-de-los-sistemas-del-cuidado-enfermero-sueno-o-realidad/>
63. Mepal. Como prevenir el Burnout con el diseño de oficinas. [Internet]. 2023. [Consultado el 28 de abril del 2024]. Disponible en: <https://www.mepal.com.co/comunidad/como-prevenir-el-burnout-con-el-diseno-de-oficinas/>
64. Truyenque G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. [Internet]. Lima. 2018. [Fecha de acceso el 14 de enero del 2022]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520/3846>
65. Maldonado D. Elementos de protección personal de salud y bioseguridad. [Internet]. 2023. [Consultado el 22 de abril del 2024].

- Disponible en: <https://www.elhospital.com/es/noticias/equipos-de-proteccion-para-trabajadores-y-profesionales-de-la-salud>
66. Atalaya M. Satisfacción laboral y productividad. [Internet]. España. 1999. [Fecha de acceso el 11 de diciembre del 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
67. Sánchez M, Sánchez L, Sierra A, Fernández N, Villalba M. Relación entre horas de trabajo, satisfacción laboral y relación de pareja. Artículo original. Rev. REIDOCREA. [Internet]. 2015. [Consultado el 27 de abril del 2024]. Vol. 4(22). Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37029/ReiDoCrea-Vol.4-Art.22.pdf;jsessionid=5C23ED582E12F91E9E350071DE036DC7?sequence=1>
68. Chávez G. Satisfacción laboral: Guía para mejorarla. [Internet]. México. 2019. [Fecha de acceso el 18 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
69. Ramos C. La importancia del reconocimiento laboral para motivar a tus trabajadores. [Internet]. 2023. [Consultado el 23 de marzo del 2024]. Disponible en: <https://www.edenred.es/blog/reconocimiento-a-empleados-el-caracter-de-un-lider/#:~:text=Reconocimiento%20verbal%20o%20escrito,sentir%20valorados%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>.
70. Caballero K. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. [Internet]. España. 2002. [Fecha de acceso el 20 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
71. Indeed. Incentivos económicos: definición, tipos y ejemplos. [Internet]. 2022. [Consultado el 10 de abril del 2024]. Disponible en: <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/incentivos-esconomicos-definicion-tipos-ejemplos>
72. Torres N. Síndrome de Burnout en la enfermería: Intervenciones para su prevención y disminución. [Internet]. España. 2018. [Fecha de

- acceso el 16 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/27813/TFG\\_Torres.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/27813/TFG_Torres.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
73. Racionero C. Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con Síndrome de Burnout. [Internet]. España. 2016. [Fecha de acceso el 18 de abril del 2023]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19293/TFG-O%20843.pdf;jsessionid=A542F46A442421D2A84A198F72B871E7?sequence=1>
74. Ezquerro M, Bruna I, Martínez L, López B, Maestre R. Plan de cuidados en el síndrome de Burnout: A propósito de un caso. [Internet]. España. 2021. [Fecha de acceso el 18 de abril del 2023]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/plan-de-cuidados-en-el-sindrome-de-burnout-a-proposito-de-un-caso/>
75. Hernández C. El modelo de Virginia Henderson en la práctica de enfermería. [Internet]. 2015. [Consultado el 14 de abril del 2024]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17711/TFG-H439.pdf;jsessionid=491E9416A06B85B73124966D4CB2E885?sequence=1>
76. Alligood M, Tomey A. Modelos y teorías en enfermería. 7.<sup>a</sup> ed. Elsevier. 2011
77. Zaraza D, Contreras J. El modelo de recuperación de la salud mental y su importancia para la enfermería colombiana. Artículo de revisión. Rev. Colomb. Psiquiatr. [Internet]. 2020. [Consultado el 29 de abril del 2024]. Vol. 49(4). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502020000400305](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502020000400305)
78. Barker P, Buchanan P. El modelo de mareas: Una guía para profesionales de la salud mental. Editorial Amazonas. Londres. 2000.

79. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw-Hill. 6ta edición. México. 2014.
80. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edición. Editorial Mc Graw-Hill. México. 2011.
81. Palomino J, Peña J, Zevallos G, Crisanto U. Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Editorial San Marcos. 1era edición. Lima. 2015. 78pp
82. Pino R. Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Editorial San Marcos EIRL. 2da edición. Lima. 2019.
83. Observatorio de bioética y derecho. Informe Belmont. [Internet]. Estados Unidos. 1979. [Fecha de acceso el 14 de diciembre del 2022]. Disponible en:  
<http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

## BIBLIOGRAFÍA

- Alligood M, Tomey A. Modelos y teorías en enfermería. 7.<sup>a</sup> ed. Elsevier. 2011
- Baena G. Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. Grupo Editorial Patria. 3era edición. México. 2017.
- Barker P, Buchanan P. El modelo de mareas: Una guía para profesionales de la salud mental. Editorial Amazonas. Londres. 2000.
- Hernández J, Moral P, Esteban M. Fundamentos de la enfermería: teoría y método. 2.<sup>a</sup> ed. McGraw-Hill/Interamericana. España. 2002.
- Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. México. 2018.
- Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC): Manual. Editorial Cartolan EIRL. Lima. 2005.
- Palomino J, Peña J, Zevallos G, Crisanto U. Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Editorial San Marcos. 1era edición. Lima. 2015. 78pp
- Pino R. Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Editorial San Marcos EIRL. 2da edición. Lima. 2019.

# **ANEXOS**

### ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout es un conjunto de signos y síntomas que aparecen cuando existe una exigencia en el ámbito laboral, causando problemas físicos y mentales.	El síndrome de Burnout es un conjunto de alteraciones físicas y psicológicas que afectan el desarrollo de actividades en los profesionales de enfermería disminuyendo su productividad.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cansancio emocional</li> <li>✓ Apatía o falta de motivación</li> <li>✓ Desgano</li> <li>✓ Cansancio de la rutina</li> <li>✓ Fracaso</li> <li>✓ Cansancio de ambiente laboral</li> <li>✓ Relación desgastada entre enfermera y paciente.</li> <li>✓ Sentir que no se puede más</li> </ul>	Alto  Medio  Bajo
			Despersonaliza ción	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relación enfermera-paciente</li> <li>✓ Actitud insensible</li> <li>✓ Indiferencia</li> <li>✓ Autoculpabilidad</li> </ul>	
			Realización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comprensión</li> <li>✓ Solución de problemas</li> <li>✓ Positividad</li> </ul>	

			personal	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Vitalidad</li><li>✓ Fomento de relaciones favorables</li><li>✓ Amor por el trabajo</li><li>✓ Afrontamiento</li></ul>	
--	--	--	----------	--	--

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Satisfacción laboral	Es la sensación o expresión de sentimientos favorables en relación al ámbito laboral, con respecto a los ambientes y personas que laboran en un determinado lugar.	Son las expresiones y sensaciones que los profesionales de enfermería sienten o tienen en relación a los ambientes donde trabajan, sus insumos y la interacción que presentan con sus compañeros de trabajo y superiores, será medida a través	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con jefes y compañeros</li> <li>• Oportunidad de poder opinar y expresar cosas</li> <li>• Asistencia reuniones sobre toma de decisiones</li> <li>• Asistencia a reuniones de confraternidad</li> </ul>	Satisfecho
			Entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambientes limpios, iluminados y ventilados</li> <li>• Muebles de oficina cómodos</li> <li>• Habitaciones de pacientes cómodos y</li> </ul>	Insatisfecho

		de un cuestionario.		<p>amplios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos de protección personal e insumos.</li> </ul>	
			Satisfacción con su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labores designadas acordes</li> <li>• Horas laborales</li> <li>• Crecimiento profesional</li> <li>• Reconocimientos verbales o físicos por jefes o institución.</li> <li>• Sueldo justo</li> <li>• Recibir bonos o estímulos económicos</li> </ul>	

## ANEXO 2: DISEÑO MUESTRAL

### Fórmula para población finita

n – Tamaño de la muestra: --

N – Tamaño de la población: 162

Z – Nivel de confianza: 1.96

p – Probabilidad a favor: 0.5

q – Probabilidad en contra: 0.5

d – Error de estimación: 0.05

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{(N-1) \cdot d^2 + Z^2 \cdot (P \cdot Q)}$$

$$n = \frac{58 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(57) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \times 0.5)}$$

$$n: \frac{55.7032}{0.1425 + 0.964}$$

$$n: \frac{55.7032}{1.1065}$$

$$n: 50.34$$

n: 50 licenciados(as)

## ANEXO 3: INSTRUMENTO

### SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO, MAYO 2023

**Presentación:** Buenos días, estimados Licenciados de enfermería, mi nombre es Nataly Mabel Torres Arroyo soy bachiller 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, para poder responder las siguientes interrogantes es necesario que lea detenidamente cada una de ellas y que marque con un X(asp) la que usted considere en estos momentos que se acerque a lo que piensa o siente.

#### I. DATOS GENERALES

##### 1. Edad

- a) De 25 a 35 años
- b) De 36 a 46 años
- c) De 47 a 57 años
- d) De 58 a más años

##### 2. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

##### 3. Nivel alcanzado

- a) Licenciada

- b) Especialista
- c) Maestría
- d) Doctorado

**4. Tiempo de trabajo**

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 11 a más años

**5. Estado civil**

- a) Soltera(o)
- b) Casada(o)
- c) Conviviente
- d) Separada o divorciada

**6. Tipo de contrato**

- a) Nombrado
- b) CAS regular
- c) CAS COVID
- d) Terceros o locación

**II. DATOS ESPECÍFICOS**

**INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**

En el recuadro donde dice VALOR deberá colocar un número, de acuerdo a lo que usted considere correcto o similar con su estado actual.

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>VALOR</b>
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

### **INSTRUMENTO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL**

Si = 2

A veces = 1

No = 0

Marcar con un aspa (x), la respuesta que usted considere correcta con respecto a cómo se siente en su trabajo.

<b>N°</b>	<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>SI</b>	<b>A V</b>	<b>NO</b>
1	La relación con sus jefes o compañeros de trabajo es buena.			
2	Usted puede expresar sus emociones, sentimientos o posturas sobre algún tema ante sus superiores o compañeros de trabajo.			
3	Sus jefes o superiores los toman en cuenta para realizar reuniones de confraternidad.			
4	Mantiene comunicación activa y asertiva con sus compañeros de trabajo durante los reportes.			
<b>DIMENSIONES ENTORNO</b>				
5	La sala de enfermería se encuentra limpio y ventilado.			

6	La sala de enfermería es iluminada			
7	Las sillas, mesas o bancas que utiliza están en buen estado.			
8	Los ambientes o habitaciones de los pacientes son amplios y permiten realizar sus actividades con normalidad.			
9	Usted cuenta con equipos de protección personal e insumos suficientes para realizar sus faenas laborales.			
<b>DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO</b>				
10	Usted siente que las labores que le designan están acordes a sus capacidades.			
11	Usted considera que trabaja más de la cuenta.			
12	Usted siente que las labores que realiza le permiten crecer profesionalmente.			
13	Usted ha recibido reconocimientos verbales o escritos por las labores que realiza de parte de sus jefes directos.			
14	Usted ha recibido reconocimientos por su institución a raíz de sus labores realizadas.			
15	Usted considera que el sueldo que recibe es adecuado.			
16.	Usted recibe bonificaciones económicas de reconocimiento o estímulo por su labor.			

#### ANEXO 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

ITEM	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	P
1	1	1	1	1	1	0.031
2	1	1	1	1	1	0.031
3	1	1	1	1	1	0.031
4	1	1	1	1	1	0.031
5	1	1	0	1	1	0.062
6	1	1	1	0	1	0.062
7	1	1	1	1	1	0.031
					<b>∑ P</b>	<b>0.279</b>

**Se ha considerado:**

0 = Si la respuesta es negativa

1 = Si la respuesta es positiva

N = Número de jueces de expertos

$$P = \frac{\sum P}{N^{\circ} \text{ de ítems}}$$

$$P = \frac{0.279}{7}$$

$$P = 0.031$$

Si  $P \leq 0.05$ , el grado de concordancia es significativo y el instrumento es válido al obtener 0.031 como resultado.

## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Confiabilidad del Instrumento

Satisfacción laboral	Numero de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	16	0.82	Alta

### COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

N = Numero de ítems

$\sum s^2 (Y_i)$  = Sumatoria de las varianzas de los ítems

$S^2X$  = Varianza de toda la dimensión

$$\alpha = \frac{N}{(N - 1) [1 - \sum s^2 (Y_i)/^2X]}$$

$$\alpha = \frac{16}{16 - 1} [1 - 2.04/8.898]$$

$$\alpha = 1.061. [0.7707]$$

$$\alpha = 0.8177 = 0.82$$

El valor del Alfa de Cronbach fue 0.82 siendo cercano a 1, se consideró una confiabilidad alta.

## ANEXO 6: ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Alto	( $\geq 100$ )
Medio	(30 – 99)
Bajo	( $\leq 33$ )

### SATISFACCION LABORAL

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Satisfecho	(5 – 8)
Insatisfecho	(0 – 4)

<b>ENTORNO</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Satisfecho	(6 – 10)
Insatisfecho	(0 – 5)

<b>SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Satisfecho	(8 – 14)
Insatisfecho	(0 – 7)

<b>GLOBAL</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	<b>PUNTAJE</b>
Satisfecho	(17 – 32)
Insatisfecho	(0 – 16)

## **ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado señor(a), soy bachiller Nataly Mabel Torres Arroyo, estoy realizando un estudio titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS(OS) QUE LABORAN EN LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO, MAYO 2023**. Para que usted forme parte del estudio será necesario que conozca previamente algunos aspectos de la investigación como los objetivos, riesgos y beneficios, así como la confidencialidad que se brindará, una vez entendido esto podrá decidir si desea formar parte del estudio.

### **Propósito del estudio**

El estudio tiene como propósito identificar la presencia de Síndrome de Burnout que usted tiene en relación a sus actividades cotidianas, así como también conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene en el servicio en que se desempeña.

### **Riesgos**

El estudio de investigación trabajará con cuestionarios debidamente identificados, no se realizará ningún otro tipo de evaluación. Por tanto, se considera que el estudio no representa ningún riesgo para los participantes, cualquier consulta puede realizarla al bachiller Nataly Mabel Torres Arroyo de forma directa o al número 993068107 o al correo electrónico [nataly.torres@upsjb.edu.pe](mailto:nataly.torres@upsjb.edu.pe).

Asimismo, se hace de conocimiento que el estudio y sus instrumentos han sido minuciosamente revisados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Dr. Luis Barboza Zelada (presidente del CIEI) a su correo institucional: [Luis.barboza@upsjb.edu.pe](mailto:Luis.barboza@upsjb.edu.pe).

### **Beneficios**

El estudio beneficiará a todas las licenciadas de enfermería ya que al conocer el nivel de satisfacción y la presencia de Síndrome de Burnout se procederá a plantear estrategias de mejora y sugerencias de reubicación en otras áreas en base a sus criterios como las funciones que realiza y si son acordes a sus capacidades y estudios.

### **Confidencialidad**

Para asegurar la confidencialidad de su participación no se pedirán datos personales y los instrumentos y respuestas serán codificadas, una vez realizadas serán almacenadas en carpetas privadas y encriptadas, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadísticos, las cuales serán de uso exclusivo de la investigadora.

Por lo tanto, yo \_\_\_\_\_, manifiesto 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

**Comité de Ética Institucional de Investigación:** Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 748 2888 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe)