

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



**TESIS**

---

**“Estrategias preventivas del síndrome de burnout en el personal  
del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025”**

---

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

**AUTORA:** Falla Robles, Alexandra Rubí

**ASESORA:** Leiva Yaro, Amalia Verónica

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2026**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Cáncer y sus determinantes

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, ciencias de la salud

**Subárea:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Enfermería

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71957318

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 19834199

Grado/Título: Doctora en ciencia de la salud

Código ORCID: 0000-0001-9810-207X

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Borneo Cantalicio, Eler	Maestro en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria.	40613742	0000-0002-6273-9818
2	Alvarado Rueda, Silvia Lorena	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45831156	0000-0001-9266-6050
3	Carnero Tineo, Alicia Mercedes	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	22465192	0000-0001-8182-3364

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
http://www.udh.edu.pe

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



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 23 del mes de abril del año dos mil veintiséis, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:


- |                                     |   |                    |
|-------------------------------------|---|--------------------|
| • MG. ELER BORNEO CANTALICIO        | - | <b>PRESIDENTE</b>  |
| • MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA  | - | <b>SECRETARIO</b>  |
| • MG. ALICIA MERCEDES CARNERO TINEO | - | <b>VOCAL</b>       |
| • LIC. BERTHA SERNA ROMAN           | - | <b>ACCESITARIO</b> |
| • DRA. AMALIA VERONICA LEIVA YARO   | - | <b>ASESORA</b>     |

Nombrados mediante Resolución N° 0682-2026-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, TINGO MARÍA - 2025"; presentado por el(la) Bachiller en Enfermería: Alexandra Rubí FALLA ROBLES, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado.....Por unanimidad....., con el calificativo cuantitativo de .....1.6..... y cualitativo de Buena.....

Siendo las, 17:30..... horas del día .....23.....del mes de abril.....del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**  
MG. ELER BORNEO CANTALICIO  
Cod. 0000-0002-6273-9818  
DNI: 40613742

  
\_\_\_\_\_  
**SECRETARIO**  
MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA  
Cod. 0000-0001-9266-6050  
DNI: 45831156

  
\_\_\_\_\_  
**VOCAL**  
MG. ALICIA MERCEDES CARNERO TINEO  
Cod. 0000-00001-8182-3364  
DNI: 22465192



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ALEXANDRA RUBI FALLA ROBLES, de la investigación titulada "ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, TINGO MARÍA - 2025", con asesor(a) AMALIA VERONICA LEIVA YARO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 218-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 04 de marzo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

# 127. FALLA ROBLES alexandra rubi.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b>	<b>13%</b>
	Fuente de Internet	
<b>2</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b>	<b>2%</b>
	Fuente de Internet	
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b>	<b>1%</b>
	Fuente de Internet	
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b>	<b>1%</b>
	Trabajo del estudiante	
<b>5</b>	<b>repositorio.umariana.edu.co</b>	<b>&lt; 1%</b>
	Fuente de Internet	



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A Dios quien me mantiene con salud, a mi bebé que me da las fuerzas para seguir y no rendirme.

A mis padres por el apoyo incondicional que me siguen brindando día a día; y todas las personas que me han enseñado a lo largo de la carrera y me han apoyado para poder concretar a que el trabajo se realice

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por permitirme culminar mis estudios con la enseñanza de cada profesional que me guio a lo largo de esta noble carrera humanística.

A la Dra. Amalia Verónica Leiva Yaro, por la paciencia y el apoyo proporcionado en la asesoría metodológica de esta tesis.

A esta entidad universitaria, por brindarme las herramientas y por convertirme en un profesional a quien le apasione esta carrera.

A cada personal de salud que contribuyó al desarrollo de esta tesis que perdurará en los conocimientos y desarrollo de las futuras generaciones que están por salir y llegar.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
ÍNDICE .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE ANEXOS .....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. ....	20
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	20
2.1.2. A NIVEL NACIONAL .....	21
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. TEORÍA DE LA ADAPTACIÓN DE SOR CALLISTA ROY .....	23
2.2.2. TEORÍA DEL BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON .....	24
2.2.3. TEORÍA DE LOS SISTEMAS DE BETTY NEUMAN.....	24

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	25
2.3.1.	SINDROME DE BURNOUT.....	25
2.3.2.	FASES DEL SÍNDROME DE BURNOUT .....	26
2.3.3.	ÁREAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT .....	26
2.3.4.	SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD	28
2.3.5.	ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD.....	28
2.3.6.	DIMENSIONES DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD.....	28
2.4.	HIPÓTESIS .....	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	31
2.5.	VARIABLES.....	31
2.5.1.	VARIABLE DE INTERÉS .....	31
2.5.2.	VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN .....	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	33
CAPÍTULO III.....		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.2.1.	POBLACIÓN .....	38
3.2.2.	MUESTRA .....	39
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	39
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS .....	44
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	44
3.4.	ASPECTOS ÉTICOS .....	45
CAPÍTULO IV.....		46
4.RESULTADOS .....		46
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	46

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	58
CAPÍTULO V.....	62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	62
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS .....	62
CONCLUSIONES .....	66
RECOMENDACIONES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	70
ANEXOS.....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	46
Tabla 2. Características laborales del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	47
Tabla 3. Características del estado de salud del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	48
Tabla 4. Características informativas del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	49
Tabla 5. Características de aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	50
Tabla 6. Aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025.....	51
Tabla 7. Características de aplicación de estrategias preventivas familiares del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	52
Tabla 8. Aplicación de estrategias preventivas familiares del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025.....	53
Tabla 9. Características de aplicación de estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	54
Tabla 10. Aplicación de estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025.....	56
Tabla 11. Aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	57
Tabla 12. Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	58

Tabla 13. Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	59
Tabla 14. Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias familiares preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	60
Tabla 15. Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias institucionales preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025 .....	61

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	78
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos .....	81
Anexo 3 Consentimiento informado.....	87
Anexo 4 Constancias de validación.....	89
Anexo 5 Documento solicitando permiso para ejecución de estudio.....	94
Anexo 6 Documentos de autorización del ámbito de estudio.....	95
Anexo 7 Base de datos .....	96

## RESUMEN

**Objetivo.** Identificar la aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande.

**Métodos.** Se desarrolló un estudio descriptivo simple, de enfoque cuantitativo y diseño experimental en 115 trabajadores de esta institución, encuestados con un cuestionario de estrategias preventivas de Burnout adecuadamente validado y fiabilizado; las hipótesis fueron comprobadas con el Chi Cuadrado para una sola muestra considerando una  $p < 0,05$  en la toma de decisiones estadísticas.

**Resultados.** En general, 53,9% del personal de salud encuestado mostró una baja aplicación de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout, 41,8% aplicación media y 4,3% aplicación alta de las medidas de prevención. En las dimensiones, 58,2% tuvo una aplicación baja de las estrategias preventivas individuales, 48,7% presentaron baja aplicación de las estrategias preventivas familiares y 52,2% mostraron una baja aplicación de las estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout. Estadísticamente predominó el personal sanitario con baja aplicación de las estrategias preventivas del Síndrome de Burnout con una  $p = 0,000$ ; y en las dimensiones, también sobresalió el personal que presentó una baja aplicación de las estrategias preventivas individuales ( $p = 0,000$ ); familiares ( $p = 0,000$ ) e institucionales del síndrome de Burnout ( $p = 0,000$ ).

**Conclusión.** El personal del Centro de Salud Castillo Grande tuvo mayoritariamente una baja aplicación de las estrategias del Síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** Aplicación, Estrategias, Prevención y Control, Desgaste Psicológico, Personal Sanitario.

## ABSTRACT

**Objective:** Identify the application of preventive strategies for Burnout Syndrome in the staff of the Castillo Grande Health Center. **Methods:** A simple descriptive study was developed, with a quantitative approach and experimental design in 115 workers of this institution, evaluated with a properly validated and reliable questionnaire on preventive strategies for Burnout; the hypotheses were tested with Chi Square for a single sample considering a  $p < 0.05$  in statistical decision-making. **Results.** Overall, 53.9% of the health personnel surveyed showed low implementation of preventive strategies for burnout syndrome, 41.8% average implementation and 4.3% high implementation of preventive measures. In the dimensions, 58.2% had a low application of individual preventive strategies, 48.7% had a low application of family preventive strategies and 52.2% showed a low application of institutional preventive strategies for Burnout syndrome. Statistically predominated the health personnel with low application of the preventive strategies of the Burnout Syndrome with a  $p = 0.000$ ; and in the dimensions, also stood out the care staff who presented a low application of individual preventive strategies ( $p = 0.000$ ); family members ( $p = 0.000$ ) and institutional Burnout syndrome ( $p = 0.000$ ). **Conclusions:** The staff of the Castillo Grande Health Center had mostly a low application of strategies for Burnout Syndrome.

**Key words:** Application, Strategies, Prevention and Control, Burnout, Psychological, Health Personnel.

## INTRODUCCIÓN

El Burnout constituye un conjunto de manifestaciones propias de estrés de tipo crónico que afecta principalmente al personal asistencial sanitario por estar expuestos a una carga laboral o emocional elevada derivada de la atención a la población usuaria y la baja utilización práctica de sus estrategias de prevención en el contexto laboral <sup>(1)</sup>.

La aplicación de estrategias preventivas del Burnout se constituye en un aspecto relevante en el personal de salud pues representa todas aquellas acciones que realizan en el ámbito individual, familiar o institucional para evitar o manejar las situaciones de estrés en sus ambientes de trabajo y tener una adecuada calidad de vida laboral <sup>(2)</sup>.

Sin embargo, ello no es considerado por el personal de salud quienes mayormente no tienden a aplicar las medidas preventivas del Burnout en su vida cotidiana, exponiéndose a situaciones que les provocan diversos niveles de estrés o cansancio emocional que repercute en la atención a las personas usuarias y afectan su desempeño laboral <sup>(3)</sup>.

Este estudio se realizó buscando identificar la aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande de Tingo María durante el año 2025; siendo trascendente porque evidencia de qué manera el personal sanitario aplica las estrategias preventivas de este síndrome clínico en sus ambientes de trabajo, brindando información relevante para que las autoridades del centro de salud implementen intervenciones de salud ocupacional dirigida a evitar o afrontar adecuadamente el estrés laboral y fortalecer su bienestar biopsicosocial.

En consecuencia, este informe brinda un panorama detallado de la situación identificado en el ámbito de estudio siendo presentado en cinco partes principales, donde el primer capítulo abarca los aspectos relacionados al problema de estudio; el segundo capítulo contiene el marco teórico; el tercer capítulo la metodología; presentándose los resultados en el cuarto capítulo y efectuando la discusión de resultados en el capítulo final; continuando las páginas siguientes con la presentación de conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas o anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El Burnout, conocido también como síndrome de desgaste profesional, es un problema de gran magnitud en el ámbito sanitario que afecta principalmente al personal de salud, quienes tienden a exponerse niveles elevados de estrés crónico en su trabajo que tiende a acentuarse con una baja cultura preventiva en el entorno laboral <sup>(4)</sup>.

Mendoza y Haro <sup>(5)</sup> señalan que el Burnout presenta alta prevalencia en el personal sanitario por las exigencias propias de su trabajo, atención a una gran cantidad de pacientes e inadecuadas condiciones laborales que hace que presenten problemas de estrés crónico debido a que no aplican las estrategias preventivas del Burnout en su quehacer cotidiano.

Mendoza <sup>(6)</sup> refiere que las estrategias preventivas del Burnout son las intervenciones que el personal de salud debe realizar para evitar y manejar adecuadamente los problemas de estrés crónico en su trabajo siendo preocupante que ello no sea considerado por estos trabajadores causando que tengan niveles moderados y elevados de Burnout en su entorno laboral.

Ponce <sup>(7)</sup> sostiene que la mayoría de los trabajadores asistenciales no aplican las estrategias preventivas del Burnout porque no son capacitados sobre las estrategias de afrontamiento y manejo del estrés crónico, incluyendo la falta de recursos, escasez de personal y sobrecarga laboral que hacen que presenten agotamiento emocional y despersonalización en su trabajo.

Luzón <sup>(8)</sup> afirma que ello se le suma el insuficiente apoyo de las entidades de salud a sus trabajadores, la inadecuada organización del trabajo, escasa participación en la toma de decisiones, ausencia de climas laborales positivos, resistencia a la ayuda y el inadecuado manejo preventivo del estrés crónico que contribuyen a que el Burnout sea frecuente en el personal de salud.

Tolentino et al. <sup>(9)</sup> indican que esto se refleja en reportes publicados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2024 indican que la prevalencia de síndrome de Burnout es de 39% en el personal de salud a nivel

mundial, que tendía a relacionarse con una baja aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el entorno laboral.

Caldichoury et al. <sup>(10)</sup> refieren que la prevalencia del Burnout en Latinoamérica es alta, pues resultados de un estudio multicéntrico realizado en el 2024 muestran que entre el 40% y 60% del personal de salud de esta región presentaron problemas de estrés crónico por una limitada aplicación de medidas de prevención del Burnout en las entidades sanitarias.

En el Perú, según información presentada por el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo Noguchi <sup>(11)</sup> en el 2025, el 70% de trabajadores sufren de estrés crónico en este país, estimando que entre el 30% y 50% del personal de salud tiene problemas de desgaste profesional por una baja cultura preventiva del Burnout en el ámbito ocupacional.

En Huánuco, Quino <sup>(12)</sup> refiere que aunque no se cuenta con reportes oficiales sobre este problema los resultados de diversos estudios muestran que entre el 50% y 80% del personal de salud de esta región presenta niveles moderados de Burnout en su área de trabajo evidenciando una baja aplicación de sus medidas preventivas en el entorno personal, familiar e institucional.

Esta información estadística evidencia que el síndrome de Burnout se constituye en un problema preocupante en el personal asistencial de salud que, según sostiene Leiva <sup>(13)</sup>, tiende a incrementarse porque no se aplican intervenciones preventivas del Burnout en su trabajo, siendo ello evidenciado en los reportes de algunos estudios que analizan este problema.

Sánchez y Matamoros <sup>(14)</sup> en una ciudad de Ecuador en el 2025 identificó que cerca del 60% del personal de salud de un hospital mostraron una baja aplicación práctica de la cultura de prevención del Burnout en el área hospitalaria que provocaba que no puedan afrontar los problemas de estrés crónico en su trabajo y presenten cansancio emocional.

En el Perú, Chávez y Yauri <sup>(15)</sup> en Huancayo identificaron que más del 50% del personal de salud de una entidad hospitalaria presentó una baja utilización de las estrategias de prevención del Burnout en el ámbito laboral, que no les permitía afrontar las situaciones estresantes, causando que tengan cansancio y despersonalización en la atención sanitaria de los pacientes.

Asimismo, Varillas <sup>(16)</sup> en Chiclayo en el 2023 halló que 62,1% mostraron bajo uso de las actividades de prevención del Burnout en su área de trabajo, atribuyendo ello a una baja capacitación sobre prevención del estrés crónico, ambientes laborales negativos y la falta de políticas organizacionales e institucionales para evitar el Burnout en el área asistencial.

En Huánuco, Janampa et al. <sup>(17)</sup> en el 2024 pudieron comprobar que 63,2% del personal de salud del área de emergencia del hospital público de esta ciudad mostró una baja aplicación de las medidas del afrontamiento del estrés crónico causando que no puedan manejarlo adecuadamente y experimenten niveles moderados de Burnout en su desempeño laboral.

Rolando et al.<sup>(18)</sup> señalan como causas de este problema al déficit de información y preparación técnica del personal sanitario en la prevención del Burnout que se acentúa con las jornadas de trabajo desgastantes, hábitos no saludables, escaso reconocimiento, organización inadecuada y falta de políticas institucionales de control de estrés crónico en el área sanitaria.

García et al. <sup>(19)</sup> indican que esto provoca como consecuencias importantes que se incremente los casos de Burnout en trabajadores sanitarios que afecta su salud física y mental causando que presenten problemas de cansancio emocional, falta de realización y despersonalización que repercute negativamente en la atención a la población usuaria.

Aburto et al. <sup>(20)</sup> menciona que la falta de aplicación de las medidas de prevención del Burnout provoca que se incremente el estrés crónico en el personal de salud, ocasionando que también presenten problemas de ansiedad y depresión que incrementa el ausentismo laboral,, presencia de problemas familiar y disminución de la productividad en el trabajo.

Ante ello, el Ministerio de Salud (MINSA) <sup>(21)</sup> implementó una guía de cuidado de salud mental en el personal sanitario como un medio para fomentar el autocuidado en este grupo ocupacional para evitar problemas de estrés crónico, ansiedad y depresión en el ámbito sanitario mediante la aplicación de pausas activas y otras estrategias de prevención.

Además, Ilasaca et al. <sup>(22)</sup> resaltan la importancia del apoyo psicológico mediante la implementación de líneas de ayuda y fomento de autocuidado,

considerando también trascendente que las instituciones de salud mejoren las condiciones laborales de sus trabajadores y desarrollen programas que promuevan la prevención del Burnout en el ámbito sanitario.

Esta situación también se ha podido evidenciar en el personal del C.S. Castillo Grande de la ciudad de Tingo María, quienes diariamente realizan diversas actividades que les producen estrés crónico en su ambiente de trabajo, derivadas de la atención prolongada a los pacientes, sobrecarga de trabajo, falta de autonomía e inadecuadas condiciones laborales que hacen que presenten sentimiento de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que tiende a agudizarse porque no aplican las estrategias preventivas del Burnout en su desempeño laboral.

Al interactuar con algunos de ellos respecto a esta problemática se ha identificado que un porcentaje importante del personal asistencial refiere desconocer sobre las actividades preventivas del síndrome del Burnout por lo que no aplican adecuadamente en sus actividades laborales, manifestando que no son capaces de establecer límites entre su vida personal y el trabajo, no realizando pausas activas, efectuando actividades sedentarias, no gestionando la carga de trabajo ni manejando adecuadamente los problemas familiares y que se acentúa con la falta de medidas institucionales que promuevan su abordaje preventivo en el área laboral.

Por ello se realizó este estudio buscando la aplicación estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande – Tingo María 2025.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo es la aplicación estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande – Tingo María 2025?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

1. ¿Cómo es la aplicación estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?

2. ¿Cómo es la aplicación estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?
3. ¿Cómo es la aplicación estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Identificar la aplicación estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande – Tingo María 2025.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Evaluar la aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.
2. Analizar la aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.
3. Valorar la aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El sustento de este trabajo investigativo radica en que se analizó el nivel de aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el personal sanitario, permitiendo reconocer que a pesar de que este problema tiene una preocupación en el ámbito sanitario existe una baja aplicación de sus medidas de prevención que inciden para que tengan una exposición prolongada a situaciones de estrés crónico que afectan su desempeño laboral, considerándose que hay un vacío importante en el análisis de esta situación problemática que merece ser abordado para su adecuado afrontamiento en el ámbito sanitario.

Por ello, se destaca que en la realización de este trabajo investigativo se consideró la aplicación de los postulados del modelo enfermero de la adaptación propuesto por Callista y la teoría del Burnout

de Maslach y Jackson, comparándolos con los datos obtenidos en el área de análisis y que sirvieron para un mejor conocimiento de esta problemática y que se puedan brindar nuevos aportes científicos que contribuyan al establecimiento de estrategias que eviten el síndrome de Burnout y mejoren la calidad de vida del personal de salud.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Esta investigación tiene relevancia sanitaria porque analiza un problema situado dentro de la línea de investigación de promoción de la salud, priorizado en el área de la salud pública y circunscrito también en el área de la salud ocupacional donde el Síndrome de Burnout tiene mucha importancia por la inadecuada aplicación de las estrategias preventivas que afecta su desempeño laboral.

Por ende, los reportes de este informe de tesis brindan información relevante del nivel de aplicación de estrategias preventivas del Burnout que pueden ser considerados por las autoridades del C.S. Castillo Grande de Tingo María para implementar medidas institucionales de salud ocupacional así como de fomento de la salud física y mental dirigidas a promover que los trabajadores asistenciales de salud apliquen adecuadamente las medidas de prevención del síndrome de Burnout para mejorar la atención a los usuarios y fortalecer su calidad de vida laboral.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

En esta tesis se aplicaron técnicas y métodos acordes al nivel, tipo y diseño de investigación, aplicando criterios estandarizados en la selección del personal participante del estudio; que fue encuestados con un instrumento que garantizó la medición idónea del nivel de aplicación de estrategias preventivas del Burnout.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se evidenciaron en el acceso al personal de salud que formó parte de la investigación, pues alguno de ellos no mostraron interés por participar del estudio por motivos laborales y falta de disponibilidad de tiempo en sus servicios de trabajo que se subsanó coordinando con cada

uno de ellos el momento de aplicación de encuestas en su tiempo libre, o en su defecto, se le entregaba los instrumentos para que puedan llenarlo en su tiempo libre y posteriormente recogerlo; no presentándose otras vicisitudes en este proceso.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio se viabilizó operativamente porque la jefatura del C.S. Castillo Grande de Tingo María brindó el soporte requerido para desarrollar la investigación, teniendo también la participación de casi la totalidad del personal asistencial de esta entidad sanitaria y contándose con los recursos materiales, logísticos y financieros para realizar idóneamente todo este proceso investigativo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.**

##### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.**

En Ecuador, 2025, Sánchez y Matamoros <sup>(14)</sup> efectuaron la tesis: “Prevención del Burnout en trabajadores del área de la salud: estrategias de intervención ocupacional en entornos hospitalarios”; corroborando que 58,3% de trabajadores tuvo bajo uso de intervenciones preventivas del Burnout, 33,2% aplicación media y 8,5% alta aplicación de las medidas para evitar el Burnout; refiriendo que las estrategias más aplicadas por el personal de salud fueron las pausas activas y la organización de funciones en el ambiente de trabajo; concluyendo que los trabajadores sanitarios reflejaron tener aplicación inadecuada de las medidas preventivas del síndrome de Burnout.

En Ecuador, 2025, Flores y Silva <sup>(23)</sup> presentaron el estudio: “Estrategia para reducir el Burnout en el personal de salud de un hospital de Guaranda”; reflejando que 56,4% de trabajadores sanitarios trabajaban en horarios rotativos, 67,1% tenían carga familiar, 80% mostraron bajo cansancio emocional, 44% tuvieron baja despersonalización; 70% mostraron baja reducción del talento personal; en general, 80% no presentaron síndrome de Burnout; indicando que las estrategias que aplicaba el personal sanitario para prevenir el Burnout implicaban el uso de técnicas de relajación, cognitivo conductuales, alimentación saludable, actividad física y mejora de condiciones laborales; concluyendo que hubo una adecuada aplicación de las intervenciones preventivas del Burnout en los trabajadores sanitarios de la entidad en estudio.

En Colombia, 2025, López et al. <sup>(24)</sup> desarrollaron el estudio: “Intervenciones no farmacológicas en el manejo del síndrome de Burnout”; reflejando que las intervenciones psicosociales individuales o personalizadas demostraron resultados claves en el manejo del Burnout, mejorando el desarrollo de la identidad del personal de salud y

generando actitudes positivas hacia este proceso, otras intervenciones que resultaron ser beneficiosas en el manejo del Burnout fue la realización de actividad física, yoga, meditación y atención plena; reflejando sus conclusiones que el entrenamiento de la conducta racional emotiva, el manejo del estrés multimodal y la terapia cognitiva conductual son intervenciones que permiten el manejo del Burnout en el aspecto laboral.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

En Huancayo, 2025, Chávez y Yauri <sup>(15)</sup> hicieron la tesis: “Prevalencia de síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Departamental de Huancavelica”; mostrando que en el agotamiento emocional, 69,6% fue medio, 27,8% bajo y 2,6% alto; respecto a la despersonalización, 84,4% fue media, 14,8% baja y 0,8% alta; en la falta de realización personal, 87,3% fue media, 11,3% baja y 0,7% alta; además 57,3% mostró aplicación baja de las medidas preventivas del Burnout, 33,6% aplicación media y 9,1% aplicación alta; concluyendo que existe una prevalencia moderada de síndrome de Burnout que se asoció con la exposición a estrés crónico en su ambiente laboral y un inadecuado empleo de las estrategias de prevención del Burnout en el aspecto individual, familiar e institucional.

En Trujillo, 2024, León <sup>(25)</sup> efectuó el estudio: “Conocimiento y prácticas de medidas preventivas frente al síndrome de Burnout en personal de salud en tiempos de Covid”; evidenciando que 80% de personas evaluadas mostraron conocimiento alto sobre las medidas preventivas del síndrome de Burnout y 20% presentaron conocimiento medio; en cuanto a las prácticas preventivas, 76,7% tuvieron prácticas adecuadas y 23,3% inadecuadas; identificando que no hubo relación entre estas variables en el personal sanitario.

En Chiclayo, 2023, Varillas <sup>(16)</sup> desarrolló el informe: “Estrategias gerenciales para prevenir el Burnout en trabajadores del Centro de Atención Primaria EsSalud”; reflejando sus resultados que 44,5% mostraron Burnout bajo en agotamiento emocional, 38,9% Burnout

medio en el área dimensional correspondiente a despersonalización y 44,5% Burnout medio en los aspectos propios de realización personal, presentando en general 38,9% de trabajadores un Síndrome de Burnout medio; en cuanto a la aplicación de estrategias para prevenir el Burnout, 62,1% fueron inadecuadas y 37,9% fueron inadecuadas; concluyendo que hubo una inadecuada aplicación de estrategias preventivas del Burnout en el personal sanitario que incidía para que tengan niveles moderados de estrés laboral.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

En Huánuco, 2025, Quino <sup>(12)</sup> hizo el estudio: “Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del C.S. Potracancha”; evidenciando que 71,3% de trabajadores presentaron Burnout moderado y 28,7% Burnout bajo. En la satisfacción laboral, 44,2% estuvieron indiferentes, 36,4% se mostraron insatisfechos, 15,5% satisfechos u 3,9% muy insatisfechos; evidenciando también que 60,2% mostraban una aplicación inadecuada de sus medidas preventivas; concluyendo que hubo niveles moderados de Burnout en los trabajadores asistenciales que se relacionó con los niveles de satisfacción en el área asistencial.

En Huánuco, 2024, Janampa et al. <sup>(17)</sup> hicieron el estudio: “Síndrome de Burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital de Huánuco”; comprobando que 88% de trabajadores asistenciales de salud mostraron un nivel medio de Burnout, 9,8% presentó nivel alto y 2,2% nivel bajo de Burnout; además, 72,8% tuvo un nivel bajo de Burnout en el componente propio del cansancio emocional; 79,3% mostró Burnout bajo en el aspecto de la despersonalización, 92,4% presentó Burnout alto en la falta de realización personal y 84,6% mostró bajo conocimiento físico; en las estrategias de afrontamiento de Burnout, 63% presentó una baja aplicación de estas estrategias en su vida cotidiana, 25% aplicación media y 12% mostró aplicación alta; concluyendo que el Burnout se relacionó con la aplicación práctica de las estrategias de afrontamiento en los trabajadores sanitarios.

En Huánuco, 2022, Pacheco <sup>(26)</sup> desarrolló la investigación: “Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco”; mostrando que 48,5% mostraron moderados niveles de Burnout, 40,1% tuvieron niveles severos y 11,4% mostraron niveles leves de Burnout; además, 51,5% mostraron Burnout severo en el cansancio emocional, 53% en el componente de despersonalización presentaron Burnout moderado y 46,2% tuvieron Burnout moderado en la dimensión restante; evidenciando que más del 60% de enfermeros(as) presentaron una baja aplicación de las medidas preventivas del Burnout, repercutiendo ello en su desempeño laboral; concluyendo que predominó el Burnout moderado en este grupo poblacional que se acentuó por la inadecuada aplicación de sus medidas preventivas en el entorno asistencial.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TEORIA DE LA ADAPTACIÓN DE SOR CALLISTA ROY**

Bonfill et al. <sup>(27)</sup> señalan que esta teoría analiza la capacidad de las personas de adaptarse a las modificaciones de su área de trabajo, cimentándose en dos componentes principales, el primero, la adaptación, donde los individuos aplican el razonamiento y se integran al ámbito laboral; y el segundo componente los sistemas humanos, que abarca las interacciones que se efectúan en una actividad de trabajo específica.

Al respecto, Salinas <sup>(28)</sup> señala que el modelo propuesto por la enfermera Roy se sustenta en el análisis de los sistemas de adaptación, clasificados en sistema de ingresos y salidas; en la que los sistemas de ingresos están constituidos por todos aquellos estímulos a los que las personas se exponen en sus áreas de trabajo que tienden a causarles problemas de estrés en su organismo; provocando que el cuerpo active diversos mecanismos de respuesta, denominados sistemas de salidas, para afrontar las situaciones estresantes, que pueden ser efectivos o no en este proceso, favoreciendo su adaptación a la situación estresante y

que no esta no provoque efectos negativos en su salud y desempeño laboral.

Esta teoría permitió identificar que el personal asistencial sanitario, en sus ambientes de trabajo, está expuesto a diversas situaciones que les causan estrés crónico y a la vez incide en la presencia del síndrome de Burnout por lo que deben aplicar diversas estrategias preventivas que les permitan adaptarse a las situaciones estresantes y realizar acciones que permitan cuidar integralmente su salud.

### **2.2.2. TEORÍA DEL BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON**

Según Calderón et al. <sup>(29)</sup> este enfoque teórico establece que el estrés tiende a derivar de la dificultad que experimenta el trabajador de adecuarse a las situaciones estresantes que se presentan en su entorno laboral, señalando que cuando estas situaciones sobrepasan la capacidad del organismo para afrontarlas tiende a causar a que presenten estrés crónico que desencadena el Burnout.

Olivares <sup>(30)</sup> manifiesta que este modelo teórico postula que el Burnout se presenta como una modalidad de respuesta a las situaciones crónicas estresantes, que surge de la percepción de falta de equidad entre los esfuerzos efectuados y los resultados conseguidos en el ámbito laboral que ocasiona que los trabajadores se sientan cansados emocionalmente debido al exceso de trabajo, causando que presenten conductas de despersonalización y que no sienten realizados profesionalmente, desencadenados niveles moderados de Burnout que tienden acentuarse con un bajo empleo de las intervenciones de prevención en el área laboral.

Esta teoría permitió identificar las fases de desarrollo del Burnout en los trabajadores asistenciales sanitarios, resaltando la importancia de aplicar oportunamente diversas estrategias preventivas que permitan el manejo y control del estrés laboral crónico.

### **2.2.3. TEORÍA DE LOS SISTEMAS DE BETTY NEUMAN**

Lizano et al. <sup>(31)</sup> sostienen que este paradigma de Enfermería considera a las personas como sistemas abiertos que están en constante

interacción con su entorno, centrándose en las respuestas que estos tienen frente a la presencia del estrés, señalando que los factores estresantes externos e internos tienden a alterar la estabilidad del sistema y las líneas de defensa del organismo que afectan su salud.

Frente a ello, Noguera <sup>(32)</sup> menciona que esta teoría establece que frente al Burnout la aplicación de los niveles de prevención que permitan reducir la exposición a los factores estresantes que amenazan el núcleo de los sistemas de las personas para un adecuado manejo, evitando la desestabilización y el agotamiento emocional.

Alarcón y Gutiérrez <sup>(33)</sup> señalan que las medidas de prevención primaria del Burnout se enfoca en evitar que los estresores se conviertan en un problema para la persona, implementando estrategias de gestión y organización de la carga de trabajo, fomento de autocuidado y crear ambientes laborales saludables; la prevención secundaria, se aplica cuando el organismo ya reacciona a la presencia de los estresores, abarcando identificar los síntomas de Burnout y aplicar estrategias para mitigar sus efectos como apoyo psicológico; y la prevención terciaria, abarca las medidas que se aplican para ayudar al organismo a recuperarse y evitar futuras recurrencias del Burnout laboral.

El modelo de sistema de Betty Neuman permitió reconocer las estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria que debe aplicar el personal de salud en estudio para evitar y manejar adecuadamente los problemas de Burnout en sus servicios de trabajo.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. SINDROME DE BURNOUT**

La OMS <sup>(34)</sup> indica que es el síndrome que resulta de la exposición a situaciones de estrés de tipo crónico en el contexto laboral que no ha podido ser abordado adecuadamente y que se caracteriza por presencia de cansancio emocional, sensación de inutilidad y sentimientos de negatividad.

Díaz y Gómez <sup>(35)</sup> indican que es el conjunto de síntomas y signos propios del estrés crónico o alta carga emocional que se presenta en

aquellos trabajadores que brinda atención prolongada a personas en condición de dependencia física o mental.

Serna y Martínez <sup>(36)</sup> señalan que representa una condición de agotamiento físico, psicológico y emocional que se produce por la exposición permanente a situaciones de estrés crónico de naturaleza inmanejable en el ámbito laboral.

### **2.3.2. FASES DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Díaz y Gómez <sup>(35)</sup> señalan que el síndrome de Burnout atraviesa por cinco etapas definidas siendo la primera la fase de alarma, también denominada de luna de miel, que comienza con un periodo de entusiasmo y elevado compromiso con el trabajo, no percibiéndose o ignorando las señales de estrés; la segunda fase es la de inicio del estrés, donde este se empieza a hacer más frecuente y sus señales tienden a hacerse más evidentes, en la que el trabajador empieza a experimentar fatiga y dificultad para concentrarse.

Bustillos <sup>(37)</sup> manifiesta que la tercera etapa es denominada de estrés crónico, donde la presión laboral y emocional tiende a intensificarse, volviéndose los episodios de estrés persistentes y frecuentes, apareciendo síntomas como irritabilidad, cansancio crónico y aislamiento social; la cuarta etapa es la de agotamiento, donde los síntomas de estrés se vuelven más crónicos afectan la salud integral del trabajador y finalmente está la fase de agotamiento habitual, donde puede ocurrir el colapso mental, experimentándose sentimientos de tristeza crónica, ansiedad y depresión.

### **2.3.3. ÁREAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Las áreas que abarca la presencia del síndrome de Burnout en los trabajadores son las siguientes:

#### **a) Cansancio emocional**

Quino <sup>(12)</sup> manifiesta que es un estado por el cual una persona experimenta un deterioro progresivo de su energía física o mental en el ambiente de trabajo caracterizada esencialmente por sentimientos de

inconformidad respecto a las funciones laborales asignadas y su capacidad para manejarlas adecuadamente.

Barreto y Salazar <sup>(38)</sup> señalan que es un estado de desgaste físico, psíquico o emocional provocado por la exposición a niveles crónicos de estrés y prolongada sobrecarga emocional, manifestándose con una deterioro progresivo de la energía así como episodios de frustración,, desmotivación, y fatiga constante que afecta la salud física y emocional del trabajador.

### **b) Despersonalización**

Chávez y Yauri <sup>(15)</sup> sostienen que esta dimensión hace referencia al trato impersonal, distante o frío que el trabajador brinda a las personas a las que atiende en su trabajo surgiendo como consecuencia del cansancio o agotamiento emocional.

Contreras et al. <sup>(39)</sup> señalan que es una condición mental que tiende a caracterizarse por una sensación persistente de estar desconectado de uno mismo, donde el trabajador tiende la percepción de que observa su vida desde el exterior, experimentando desapego hacia el trabajo, aislamiento así como episodios de irritabilidad, cinismo y dificultad para controlar emociones que afecta su motivación y desempeño laboral.

### **c) Falta de realización personal**

Janampa et al. <sup>(17)</sup> manifiestan que está hace referencia al deterioro de la sensación de logro y competencia profesional, que lleva a que el trabajador experimente sentimientos de inutilidad, frustración, ineficacia y que no pueda sentirse realizado física y emocionalmente en su entorno laboral, mostrando dificultad para afrontar retos y afectando negativamente en su rendimiento o desempeño laboral.

Solís et al. <sup>(40)</sup> señalan que la falta de realización personal en una condición emocional característico de la exposición al estrés crónico donde las exigencias que se le hace al trabajador en su ambiente laboral supera la capacidad que este tiene para atenderlas, que tiende a asociarse con la ausencia de posibilidades de desarrollo, reconocimiento

y estímulo profesional que provoca que evalúe negativamente su trabajo y experimente sentimientos de fracaso y deterioro del autoestima.

#### **2.3.4. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD**

Ávila <sup>(41)</sup> manifiesta que el síndrome de Burnout en el ámbito sanitario hace referencia a todas aquellas actividades o estados de presión emocional excesiva y estrés crónico a los que está expuesto el personal sanitario durante su jornada de trabajo, causando afectaciones negativas en su salud biopsicosocial y desempeño laboral.

Sánchez y Caicedo <sup>(42)</sup> señalan que el Burnout es frecuente en los trabajadores sanitarios debido a que están expuestos a una gran sobrecarga emocional por las actividades que realizan en sus ambientes de trabajo, derivada esencialmente de la atención a un gran cantidad de pacientes con múltiples necesidades, que tiende a acentuarse con las inadecuadas condiciones laborales que hace que presenten niveles crónicos de estrés que repercuten en su desempeño laboral.

#### **2.3.5. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD**

Flores y Silva <sup>(23)</sup> señala que son aquellas intervenciones que se efectúan en el ámbito individual, familiar e institucional .para reducir la exposición al estrés crónico y diseñadas para evitar o afrontar adecuadamente el síndrome de Burnout en el ámbito laboral.

Vásquez y Velásquez <sup>(43)</sup> manifiestan que son todas aquellos hábitos o actividades que realizan los trabajadores para afrontar, reducir o evitar los efectos negativos derivado del estrés crónico en su entorno laboral, que ayudan a mejorar su salud mental y fortalecer su desempeño en su ambiente de trabajo.

#### **2.3.6. DIMENSIONES DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD**

Cahuana <sup>(44)</sup> sostiene que la aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout abarca la evaluación analítica de estos componentes dimensionales:

### **a) Estrategias individuales**

León <sup>(25)</sup> considera que son acciones que desarrollan los trabajadores de modo individual o por sí mismos para proteger su bienestar biopsicosocial en su ambiente de trabajo, evitando la exposición a niveles crónicos de estrés y previniendo o manejando adecuadamente los problemas de Burnout en su desempeño laboral.)

Tiza y Parua <sup>(45)</sup> manifiestan que entre las estrategias individuales para prevenir el Burnout se encuentran establecer límites entre la vida personal y el trabajo, adoptar una alimentación saludable, nutritiva y equilibrada que favorezca el desarrollo de las funciones cognitivas y mejore la salud mental.

Pozo <sup>(46)</sup> señala que también se debe realizar ejercicios de actividad física participando de actividades o campeonatos deportivos, acudir al gimnasio, tener un sueño adecuado descansando entre seis a ocho horas diarias, realizar actividades recreativas, acudir a consulta psicológico y buscar apoyo de colegas y amistades cuando se siente agotado emocionalmente.

### **b) Estrategias familiares**

Según Flores y Silva <sup>(23)</sup> constituye las medidas efectuadas por las personas en su hogar para prevenir problemas familiares o exposición a episodios de estrés crónico que, asociado a la carga de trabajo, favorezcan la presencia de manifestaciones de Burnout que afecten su desempeño y productividad laboral.

Al respecto, Yslado et al. <sup>(47)</sup> mencionan que los problemas que presentan los trabajadores en el ámbito familiar muchas veces tienden a repercutir en el desempeño que estos tienen en su ambiente de trabajo, causando que los niveles de estrés crónico tiendan a incrementarse, por lo que deben aplicar diversas estrategias preventivas en el hogar para prevenir el síndrome de Burnout y sus efectos en su salud física y mental.

Guerrero y Rubio <sup>(48)</sup> manifiestan que entre estas estrategias se encuentran compartir problemas, emociones y experiencias con los

familiares, salir a pasear o distraerse con los integrantes del grupo familiar, buscar apoyo familiar cuando se tiene problemas personales o de trabajo, involucrar a los familiares en la solución de los problemas mediante la comunicación y participación familiar, delegando las funciones del hogar entre los miembros de la familia para evitar la sobrecarga emocional y problemas de estrés crónico en su vida diaria.

### **c) Estrategias institucionales**

García <sup>(49)</sup> refiere que constituye todas aquellas acciones e intervenciones que los trabajadores realizan en el contexto institucional o áreas propias de la organización de trabajo para evitar el desarrollo de problemas de estrés crónico en su entorno laboral; incluyéndose dentro de estas también las medidas que aplican las instituciones de trabajo para promover la salud mental de los trabajadores y evitar que estos presenten problemas de Burnout que afecten su desempeño laboral.

Varillas <sup>(16)</sup> señala que las estrategias institucionales para evitar el Burnout en el personal sanitario incluyen que se programen con anticipación los turnos de trabajo, organizar adecuadamente las tareas que se realizan en el servicio de trabajo así como distribuir de modo equitativo las actividades que se realizan en la atención de los pacientes, efectuando pausas activas durante las jornadas laborales.

Neciosup <sup>(50)</sup> menciona que ello también incluye que las autoridades del establecimiento de salud brinden los materiales necesarios para que los trabajadores realicen adecuadamente su trabajo, fomentando el trabajo en equipo y un clima laboral positivo en las instalaciones sanitaria, promoviendo la realización de eventos deportivos y de confraternidad con los trabajadores así como la realización de talleres de manejo de estrés y de prevención del Burnout.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.

**Hi:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Ha<sub>1</sub>:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.

**Ho<sub>1</sub>:** : El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.

**Ha<sub>2</sub>:** : El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.

**Ho<sub>2</sub>:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.

**Ha<sub>3</sub>:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.

**Ho<sub>3</sub>:** El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.

### **2.5. VARIABLES**

#### **2.5.1. VARIABLE DE INTERÉS**

Aplicación de estrategias preventivas de síndrome de Burnout.

#### **2.5.2. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN**

**a) Características sociodemográficas:** Edad, género, estado civil, tenencia de hijos y tenencia de carga familiar.

**b) Características laborales:** Grupo profesional, grado de especialización, condición laboral, tiempo de trabajo en la institución, ausentismo laboral y trabajo paralelo en otra institución.

- c) Características del estado de salud:** Tenencia de enfermedad, percepción de estrés en el ambiente de trabajo, percepción de cansancio emocional en el ambiente de trabajo., percepción de despersonalización en el ambiente de trabajo y percepción de molestia e irritabilidad en el ambiente de trabajo.
- d) Características informativas:** Percepción conocimiento sobre síndrome de Burnout, conocimiento signos y síntomas de síndrome de Burnout, asistencia a cursos sobre prevención de Burnout y asistencia a talleres de capacitación sobre prevención de Burnout.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
<b>VARIABLE DE INTERÉS</b>								
<b>Aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout</b>	Medidas y acciones que se realizan para evitar el desarrollo del síndrome de Burnout en el ámbito laboral.	Medición de las medidas y estrategias individuales, familiares e institucionales que aplica el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo realiza para prevenir la presencia del Burnout en su contexto laboral	Aplicación estrategias individuales	Categórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ,Poner límites entre vida personal y trabajo.</li> <li>• Asistencia a consulta psicológica.</li> <li>• Alimentación saludable.</li> <li>• Frecuencia de actividad física.</li> <li>• Participación en actividades deportivas.</li> <li>• Asistencia al gimnasio.</li> <li>• Frecuencia de descanso adecuado.</li> <li>• Frecuencia de actividades de relajación y manejo de estrés.</li> <li>• Frecuencia de actividades recreativas.</li> <li>• Búsqueda de apoyo en cansancio emocional.</li> </ul>	<p><b>Alta</b> 31 a 40 puntos.</p> <p><b>Media</b> 21 a 30 puntos</p> <p><b>Baja</b> 10 a 20 puntos</p>	Ordinal	Cuestionario de aplicación de estrategias preventivas de síndrome de Burnout
			Aplicación estrategias familiares	Categórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresión de sentimientos y emociones con familiares.</li> <li>• Frecuencia de paseos familiares.</li> <li>• Compartir experiencias laborales con familiares.</li> </ul>	<p><b>Alta</b> 19 a 24 puntos.</p> <p><b>Media</b> 13 a 18 puntos</p> <p><b>Baja</b> 6 a 12 puntos</p>	Ordinal	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de apoyo familiar para solucionar problemas.</li> <li>• Delegación de funciones en el hogar.</li> <li>• Fomento de comunicación y participación familiar.</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación de turnos de trabajo.</li> <li>• Organización de tareas en el servicio de trabajo.</li> <li>• Realización de pausas activas en el trabajo.</li> <li>• Distribución equitativa de actividades en el trabajo.</li> <li>• Dotación de equipos y materiales en el trabajo.</li> <li>• Trabajo en equipo en el área laboral.</li> <li>• Clima laboral positivo en centro de salud.</li> <li>• Realización de eventos deportivos y de confraternidad en el centro de salud.</li> <li>• Talleres de manejo de estrés en el centro de salud.</li> <li>• Capacitaciones sobre prevención del Burnout en establecimiento de salud.</li> </ul>	<p><b>Alta</b> 31 a 40 puntos.</p> <p><b>Media</b> 21 a 30 puntos</p> <p><b>Baja</b> 10 a 20 puntos</p>	Ordinal
Aplicación estrategias institucionales	Categoría				

**VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN**

<b>Caracterización de la muestra</b>	Rasgos demográficos, sociales, laborales, del estado de salud y aspecto informativo de una población.	Características del contexto sociodemográfico, laboral estado de salud y área informativa del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.	Características sociodemográficas	Numérica	Edad	En años	De razón	Cuestionario de características generales
				Categórica	Género	Masculino Femenino	Nominal	
				Categórica	Estado civil	Soltero(a) Conviviente Casado(a) Separado(a) Viudo(a)	Nominal	
				Categórica	Tenencia de hijos	Si No	Nominal	
				Categórica	Tenencia de carga familiar	Si No	Nominal	
				Características laborales	Categórica	Grupo profesional	Médico Licenciado(a) en Enfermería Obstetra Odontólogo Psicólogo Técnico(a) en Enfermería Otros	

	Catagórica	Grado de especialización	Doctorado Maestría Segunda Especialidad Licenciatura Técnico	Ordinal
	Catagórica	Condición laboral	Nombrado(a) Contratado por CAS Contratado por terceros	Nominal
	Numérica	Tiempo de trabajo en la institución	Menos de 3 años De 3 a 5 años Más de 5 años	De razón
	Catagórica	Ausentismo laboral	Si No	Nominal
	Catagórica	Trabajo en otra institución	Si No	Nominal
	Catagórica	Tenencia de enfermedad	Si No	Nominal
Características del estado de salud	Catagórica	Percepción de estrés en el ambiente de trabajo	Nunca A veces Casi siempre Siempre	Nominal

Características informativas	Catagórica	Percepción de cansancio emocional en el ambiente de trabajo	Nunca A veces Casi siempre Siempre	Nominal
	Catagórica	Percepción de despersonalización en el ambiente de trabajo	Nunca A veces Casi siempre Siempre	Nominal
	Catagórica	Percepción de molestia e irritabilidad en el ambiente de trabajo	Nunca A veces Casi siempre <u>Siempre</u>	Nominal
	Catagórica	Percepción conocimiento sobre el síndrome de Burnout	Si No	Nominal
	Catagórica	Conocimiento signos y síntomas de síndrome de Burnout	Si No	Nominal
	Catagórica	Asistencia a cursos sobre prevención de Burnout	Si No	Nominal
	Catagórica	Asistencia a talleres de capacitación sobre prevención de Burnout	Si No	Nominal

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la modalidad de intervención fue un estudio categorizado como de tipo observacional.

Según la cantidad de ocasiones que se midieron las variables de análisis, fue un trabajo investigativo transversal.

Considerando la planificación del estudio o recojo de datos, fue prospectivo.

Según el número de variables evaluadas en este trabajo de investigación, fue de tipo descriptivo.

##### 3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

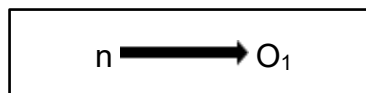
En este trabajo de investigación se aplicó el enfoque cuantitativo para la parte descriptiva e inferencial del estudio.

##### 3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Fue de nivel descriptivo porque su propósito se orientó a identificar la aplicación de estrategias preventivas del Burnout en los trabajadores asistenciales sanitarios en estudio.

##### 3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño fue descriptivo simple, representado gráficamente de este modo:



**Donde:**

n = Personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.

O<sub>1</sub> = Aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.2.1. POBLACIÓN

121 personales asistenciales que trabajaron en el C.S. Castillo Grande de Tingo María durante al año 2025 según información obtenida del área de recursos humanos de este establecimiento de salud.

- a) **CRITERIOS DE INCLUSIÓN:** Se incluyó al personal de salud que laboró durante los meses de agosto a octubre del 2025 en el C.S. Castillo Grande, desempeñando funciones asistenciales en la entidad sanitaria y que firmaron el consentimiento informado para participar del estudio.
- b) **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:** Se realizó la exclusión de 6 personales asistenciales por las siguientes causas: 3 no mostraron disposición para formar parte del estudio, 2 se encontraron con licencia por vacaciones y 1 con permiso por maternidad.
- c) **UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO:** El estudio se desarrolló en el C.S. Castillo Grande de Tingo María.
- d) **UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN TIEMPO:** La investigación se desarrolló entre los meses de mayo a noviembre del 2025.

### **3.2.2. MUESTRA**

- a) **UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTREO:** Personal de salud.
- b) **MARCO MUESTRAL:** Rol de turnos del personal asistencial del C.S. Castillo Grande de Tingo María.
- c) **TAMAÑO DE MEUESTRA:** La muestra final del estudio quedó conformada por 115 personas que laboraron en el C.S. Castillo Grande entre agosto a octubre del 2025.
- d) **TIPO DE MUESTREO:** No se consideró este aspecto porque se encuestó a todos los trabajadores del establecimiento de salud que aceptaron participar del estudio.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.**

#### **a) Técnicas**

La técnica aplicada en el desarrollo de este trabajo de investigación para obtener información de la variable de análisis fue la encuesta.

#### **b) Instrumentos**

### FICHA TÉCNICA INSTRUMENTO 1

1. Nombre	Cuestionario de características generales
2. Autor	Elaboración Propia
3. Técnica de aplicación	Encuesta
4. Objetivo	Identificar las características del personal del C.S. Castillo Grande.
5. Estructura	El instrumento estuvo compuesto por 20 ítems de los cuales 5 fueron de características sociodemográficas, 6 de rasgos laborales, 5 de características del estado de salud y 4 de datos informativos.
6. Momento de aplicación	Al finalizar el turno de atención en el centro de salud.
7. Tiempo de aplicación	20 minutos por personal de salud evaluado en esta investigación.

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N° 02

1. Nombre	Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de Burnout.
2. Autor	Varillas <sup>(16)</sup> .
3. Técnica de aplicación	Encuesta
4. Descripción del instrumento	Valorar la aplicación de estrategias preventivas del Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande.
5. Estructura	26 ítems de los cuales 10 pertenecieron a estrategias preventivas individuales, 6 de estrategias familiares y 10 de estrategias preventivas

	institucionales del síndrome de Burnout
6. Medición general	<p><b>Aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta: 79 a 104 puntos.</li> <li>• Media: 54 a 78 puntos</li> <li>• Baja: 26 a 52 puntos.</li> </ul>
7. Medición dimensiones.	<p><b>Aplicación estrategias preventivas individuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta: 31 a 40 puntos.</li> <li>• Media: 21 a 30 puntos</li> <li>• Baja: 10 a 20 puntos.</li> </ul> <p><b>Aplicación estrategias preventivas familiares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta: 19 a 24 puntos.</li> <li>• Media: 13 a 18 puntos</li> <li>• Baja: 6 a 12 puntos.</li> </ul> <p><b>Aplicación estrategias preventivas institucionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta: 31 a 40 puntos.</li> <li>• Media: 21 a 30 puntos</li> <li>• Baja: 10 a 20 puntos.</li> </ul>
8. Momento de aplicación.	Al finalizar el turno de atención en el centro de salud.
9. Tiempo	25 minutos por personal de salud evaluado en esta investigación.

### c) Validez y confiabilidad de instrumentos

- **Validez por juicio de expertos**

Se hizo consultando a 5 expertos con experticia acreditada en la temática de estudio, tanto en el área de salud mental, salud ocupacional y metodología de la investigación, quienes evaluaron los ítems del cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de Burnout según criterios metodológicos establecidos para la validez de contenido; valorando satisfactoriamente todos los reactivos presentados en este

instrumento el cual fue valorado como aplicable por todos los expertos consultados como se resume en este cuadro:

Nº	Datos del experto(a)	Cuestionario características generales	Cuestionario de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout.
1	Dr. Edson Mijael Meza Espinoza.	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Nicolás Magno Fretel Quiroz.	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Luz Nélide Zegovia Santos.	Aplicable	Aplicable
4	Lic. Silvia Fernández Rojas.	Aplicable	Aplicable
5	Lic. Bertha Serna Román	Aplicable	Aplicable

- **Confiabilidad estadística de instrumentos**

Para establecer la confiabilidad del instrumento aplicado en el estudio previamente se realizó una prueba piloto en el C.S. Supte San Jorge el día 2 de setiembre del 2025 en 15 trabajadores asistenciales seleccionados por muestreo intencionado que participaron de este proceso investigativo.

Luego se aplicó el instrumento en el personal de salud que participó de la prueba piloto para evaluar la metodología propuesta para la investigación, desarrollándose esta actividad sin dificultades. En la valoración de sus indicadores se encontró como resultados una tasa de respuesta t participación del 100%, y un índice de respuesta por ítems de 96,3% aplicándose las encuestas en 40 a 50 minutos por personal sanitario evaluado en el estudio piloto.

Posteriormente se elaboró la base de datos de la prueba piloto en el programa SPSS 27,0; donde luego de su procesamiento estadístico se determinó la confiabilidad del instrumento aplicando con el alfa de Cronbach, teniendo este un valor de 0,892 puntos, resultado que certificó que el cuestionario de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout

tuvo una elevada confiabilidad para ser empleada adecuadamente en el estudio.

#### **d) Recolección de datos**

El proceso de ejecución del trabajo de campo de este estudio se desarrolló mediante la realización secuencial de estas actividades:

- El día 16 de setiembre del 2025 se presentó un oficio a la jefa de la Microred Castillo Grande solicitando el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos en el personal sanitario de la entidad, que fue aprobado con documento emitido el 25 de setiembre del 2025.
- Luego, durante los días 26 y 27 setiembre del año en curso se realizó las gestiones pertinentes con la oficina de personal para acceder a la lista de trabajadores del centro de salud así como recoger los insumos requeridos para el desarrollo de la investigación.
- Seguidamente, entre los días 28 y 29 de setiembre se gestionó el apoyo de dos personas para que colaboren en la aplicación de instrumentos quienes fueron capacitados en las actividades a efectuar en el desarrollo de la investigación.
- El día 1 de octubre se comenzó la fase de ejecución del estudio, cuyo proceso se realizó del siguiente modo: los encuestadores abordaron al personal de salud en su servicio de trabajo y los invitaron a formar parte del estudio, coordinando con ellos el instante de ejecución del estudio.
- Posteriormente, los encuestadores entregaron el consentimiento informado para su firma correspondiente, entregándoles luego los cuestionario para su llenado correspondiente.
- Al finalizar este proceso los encuestadores fueron recogiendo los instrumentos y agradecieron por el apoyo brindado durante la ejecución del estudio, desarrollando está actividad hasta encuestar a todos los trabajadores asistenciales sanitarios del establecimiento de salud.
- Finalmente, guardaron los instrumentos aplicados en un folder archivador, y luego de agradecer al director del C.S. Castillo Grande

por la colaboración brindada se dio por finalizado el proceso de recojo de información el 31 de octubre del 2025.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

En el proceso de presentación de datos de este estudio se realizó efectuando en primer lugar la evaluación técnica de la calidad de cada uno de los instrumentos aplicados en la etapa de recolección de datos donde se verificó que todos ellos cumplieron con los requisitos necesarios para su procesamiento estadístico.

Seguidamente, se realizó la codificación de los instrumentos aplicados en el estudio según libro de códigos elaborado previamente, las cuales fueron consolidadas en la base de datos del informe que fue extrapolada a una plantilla del programa SPSS 27.0 para su procesamiento respectivo.

En este sentido en el mencionado programa estadístico se tabuló los datos del estudio, que fue consolidada según variables y dimensiones de análisis para ser finalmente mostrados en tablas según criterios determinados en las normas Vancouver vigentes.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.**

El proceso de análisis descriptivo de los datos obtenidos en el estudio se realizó aplicando los estadísticos descriptivos de frecuencias y porcentajes considerados para la evaluación de variables categóricas que fueron interpretados según los datos presentados en la tablas y considerando el marco conceptual relacionado a las estrategias preventivas del síndrome de Burnout.

Y en el proceso de análisis inferencial de la investigación, se destaca que el proceso de contraste de hipótesis se desarrolló aplicando el estadístico Chi Cuadrado para una muestra única, considerando el margen de error probabilístico o valor de significancia  $p < 0,05$  para la toma de decisiones estadísticas y aceptar las hipótesis de análisis que sirvieron de base para establecer las conclusiones del estudio, desarrollándose el análisis inferencial de datos con el IBM SPSS 27,0.

### **3.4. ASPECTOS ÉTICOS.**

Se garantizó el cumplimiento del principio de autonomía por el cual antes de aplicar los instrumentos de investigación se solicitó la firma del consentimiento informado a cada personal de salud que aceptó participar del estudio, garantizando con ello su participación voluntaria en esta etapa.

Asimismo, se aplicó la beneficencia, buscando promover el bienestar del personal participante en la aplicación de las encuestas; además se aplicó la no maleficencia por el cual se garantizó el manejo privado de los datos brindados brindando un trato igualitario a todo el personal sanitario mediante el precepto de la justicia; y aplicándose finalmente las conductas responsables en todo el proceso investigativo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

##### a) Características del personal de salud

**Tabla 1.** Características sociodemográficas del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características sociodemográficas	n = 115	
	fi	%
<b>Edad en años</b>		
27 a 37	53	46,1
38 a 48	44	38,2
49 a 59	18	15,7
<b>Género</b>		
Masculino	34	29,6
Femenino	81	70,4
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	26	22,6
Conviviente	47	40,9
Casado(a)	40	34,8
Separado (a)	2	1,7
<b>Tenencia de hijos</b>		
Sí	81	70,4
No	34	29,6
<b>Tenencia de carga familiar</b>		
Sí	98	85,2
No	17	14,8

En este estudio, sobresalió el personal sanitario que tuvo edades situadas entre 27 y 37 años, correspondiendo predominantemente al género masculino, de estado civil convivientes; sobresaliendo los que tuvieron hijos mantenían a alguno de sus familiares.

**Tabla 2.** Características laborales del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Características laborales</b>	<b>n = 115</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Grupo profesional</b>		
Médico	4	3,5
Licenciado(a) en Enfermería	33	28,7
Obstetra	20	17,4
Odontólogo(a)	4	3,5
Psicólogo(a)	2	1,7
Técnico(a) en Enfermería	30	26,1
Otros	22	19,1
<b>Grado de especialización profesional</b>		
Maestría	8	7,0
Segunda Especialidad	10	8,7
Licenciatura	50	43,4
Técnico o auxiliar	47	40,9
<b>Condición laboral</b>		
Nombrado	62	53,9
Contratado por CAS	45	39,1
Contratado por terceros	8	7,0
<b>Tiempo de trabajo en centro de salud</b>		
Menos de 3 años	24	20,9
De 3 a 5 años	33	28,7
Más de 5 años	58	50,4
<b>Antecedentes de inasistencia laboral</b>		
Sí	28	24,3
No	87	75,7
<b>Trabajo en otra institución</b>		
Sí	12	10,4
No	103	89,6

En los participantes de este estudio sobresalieron numéricamente los profesionales de Enfermería con título profesional de licenciatura, evidenciando también que la mayoría de encuestados tuvo la condición laboral de nombrados con más de cinco años laborando en el establecimiento de salud y sobresaliendo aquellos que no tuvieron antecedentes de inasistencia al trabajo y que únicamente trabajaban en esta entidad sanitaria.

**Tabla 3.** Características del estado de salud del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características del estado de salud	n = 115	
	fi	%
<b>Tenencia de enfermedad con diagnóstico médico</b>		
Sí	6	5,2
No	109	94,8
<b>Percepción de estrés en el ambiente de trabajo</b>		
Nunca	7	6,2
A veces	55	47,8
Casi siempre	48	41,7
Siempre	5	4,3
<b>Percepción de cansancio emocional en el ambiente de trabajo</b>		
Nunca	21	18,3
A veces	38	33,0
Casi siempre	52	45,2
Siempre	4	3,5
<b>Percepción de despersonalización en el ambiente de trabajo</b>		
Nunca	70	60,9
A veces	34	29,5
Casi siempre	10	8,7
Siempre	1	0,9
<b>Percepción de molestia e irritabilidad en el ambiente de trabajo</b>		
Nunca	37	32,2
A veces	39	33,9
Casi siempre	36	31,3
Siempre	3	2,6

En esta tabla se evidencia que predominó el personal de salud que refirió estar sano no presentando ninguna enfermedad con diagnóstico médico, sobresalieron también aquellos que a veces percibían sentirse estresados en su ambiente de trabajo, manifestando la mayoría de ellos que casi siempre sentían cansancio emocional en su servicio de trabajo, refiriendo también que nunca percibieron que trataban a los usuarios como objetos impersonales durante la atención en el servicio y a veces se mostraban irritables durante el desempeño en su ambiente de trabajo.

**Tabla 4.** Características informativas del personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características informativas	n = 115	
	fi	%
<b>Percepción conocimiento sobre síndrome de Burnout</b>		
Sí	36	31,3
No	79	68,7
<b>Conocimiento signos y síntomas de síndrome de Burnout</b>		
Sí	20	17,4
No	95	82,6
<b>Asistencia a cursos sobre prevención de Burnout</b>		
Sí	4	3,5
No	111	96,5
<b>Asistencia a talleres de capacitación sobre prevención de Burnout</b>		
Sí	2	1,7
No	113	98,3

En este estudio predominaron los trabajadores que refirieron no tener conocimiento idóneo sobre el síndrome de Burnout y de sus manifestaciones clínicas (signos y síntomas); identificando además que un alto porcentaje de ellos no asistieron a cursos y talleres de capacitación sobre prevención del Burnout, que debe estar repercutiendo en la aplicación de las estrategias preventivas en su ambiente laboral.

## b) Estrategias preventivas del síndrome de Burnout.

**Tabla 5.** Características de aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características aplicación Estrategias preventivas individuales Síndrome de Burnout	n = 115							
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Establece límites entre el trabajo y la vida personal	8	7,0	67	58,3	13	11,3	27	23,4
Asiste a consulta psicológica.	92	80,0	22	19,1	1	0,9	0	0,0
Tiene una alimentación saludable y equilibrada.	2	1,7	65	56,5	30	26,1	18	15,7
Realiza ejercicios de actividad física	6	5,2	76	66,1	28	24,3	5	4,3
Participa de actividades o campeonatos deportivos	22	19,1	62	53,9	27	23,5	4	3,5
Acude al gimnasio	37	32,2	48	41,7	26	22,6	4	3,5
Tiene un sueño adecuado (6 a 8 horas diarias)	7	6,1	57	49,6	46	40,0	5	4,3
Realiza actividades de relajación y manejo del estrés (musicoterapia, masajes, etc.)	40	34,8	46	40,0	29	25,2	0	0,0
Realiza actividades recreativas.(ver televisión, ir a la discoteca, etc.)	23	20,0	55	47,8	31	27,0	6	5,2
Busca apoyo de otras personas cuando se sienten agotado emocionalmente.	55	47,8	54	47,0	2	1,7	4	3,5

En esta tabla se evidenció que el personal sanitario encuestado a veces establecía límites entre la vida personal y su trabajo, no teniendo la costumbre de asistir a consulta psicológica, prevaleciendo también aquellos que regularmente no tenían una alimentación saludable, no realizando ejercicios de actividad física con frecuencia y participando esporádicamente de campeonatos o actividades deportivas.

Asimismo, se identificó que un porcentaje predominante de trabajadores a veces acudían al gimnasio para realizar rutinas que mejoren su salud mental, no teniendo mayormente un sueño adecuado, realizando esporádicamente actividades recreativas o de manejo del estrés y prevaleciendo aquellos que nunca buscan apoyo de otras personas cuando sienten agotados emocionalmente en su trabajo.

**Tabla 6.** Aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación estrategias preventivas individuales Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alta	4	3,5
Media	44	38,3
Baja	67	58,2
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>

En esta investigación se encontró que predominó el personal del establecimiento sanitario que tuvo una baja aplicación de intervenciones preventivas individuales del síndrome de Burnout, no teniendo la costumbre de realizar acciones recreativas o relajación en su tiempo libre para manejar los problemas de estrés en su entorno laboral, un porcentaje significativo mostró una aplicación media de estas estrategias de prevención; y finalmente, un porcentaje minoritario de ellos tuvieron una aplicación alta de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el aspecto individual.

**Tabla 7.** Características de aplicación de estrategias preventivas familiares del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características aplicación Estrategias preventivas familiares Síndrome de Burnout	n = 115							
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comparte sus sentimientos y emociones con sus familiares	14	12,2	70	60,9	25	21,7	6	5,2
Sale a pasear o divertirse con sus familiares.	10	8,7	75	65,2	23	20,0	7	6,1
Comparte experiencias de trabajo con sus familiares	13	11,3	72	62,6	24	20,9	6	5,2
Busca apoyo familiar para solucionar problemas personales o laborales	19	16,5	68	59,2	19	16,5	9	7,8
Delega las funciones del hogar entre los miembros de la familia	15	13,0	59	51,3	27	23,5	14	12,2
Promueve la comunicación familiar para solucionar problemas del hogar	12	10,4	55	47,8	30	26,1	18	15,7

En cuanto a la aplicación de las estrategias preventivas familiares del Burnout se identificó que un porcentaje predominante del personal de salud encuestado a veces compartían sus sentimientos y emociones con los integrantes de su grupo familiar, saliendo ocasionalmente a pasear y divertirse con sus familiares, compartiendo esporádicamente las experiencias que vive en su trabajo con los miembros de su hogar.

Además, hubo predominio del personal de salud que a veces buscaban apoyo de sus familiares para solucionar problemas personales o laborales, delegando en ocasiones las funciones entre los miembros de la familia y promoviendo esporádicamente la comunicación familiar para dar solución a los problemas en el área domiciliaria.

**Tabla 8.** Aplicación de estrategias preventivas familiares del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación estrategias preventivas familiares Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alta	7	6,1
Media	52	45,2
Baja	56	48,7
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>

En cuanto a la aplicación de las estrategias preventivas familiares del Burnout, se identificó que hubo ligero predominio del personal sanitario con baja aplicación de estas medidas preventivas del Burnout en su entorno familiar, seguido de una porcentaje cercano de trabajadores que tuvo aplicación media de estas intervenciones preventivas en su hogar y finalmente, una cantidad minoritaria de trabajadores encuestados presentó aplicación alta de las medidas preventivas del Burnout en esta dimensión.

**Tabla 9.** Características de aplicación de estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Características Aplicación Estrategias preventivas institucionales Síndrome de Burnout	n = 115							
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Programación anticipada de turnos de trabajo en el centro de salud	5	4,3	58	50,4	33	28,7	19	16,6
Organización de tareas que realiza en el servicio de trabajo	7	6,1	53	46,1	33	28,7	22	19,1
Realización de pausas activas en su ambiente de trabajo.	8	7,0	70	60,9	33	28,6	4	3,5
Distribución equitativa de las actividades efectuadas en la entidad de salud	7	6,1	64	55,7	32	27,8	12	10,4
Dotación de equipos y materiales necesarios para realizar bien el trabajo	8	7,0	82	71,3	19	16,5	6	5,2
Fomento del trabajo en equipo en el establecimiento de salud	8	7,0	69	60,0	32	27,8	6	5,2
Fomento del clima laboral positivo en el centro de salud	7	6,1	70	60,9	34	29,5	4	3,5
Realización de eventos deportivos y de confraternidad en el centro de salud	19	16,5	66	57,4	29	25,2	1	0,9
Realización de talleres de manejo del estrés en el centro de salud	72	62,6	37	32,2	5	4,3	1	0,9
Capacitación sobre prevención del Burnout en el centro sanitario.	86	74,8	20	17,4	6	5,2	3	2,6

En cuanto la aplicación de estrategias preventivas institucionales del Burnout se identificó que la mayoría del personal de salud encuestado refirió que a veces les dotaban de los equipos y materiales para realizar bien su trabajo, fomentándose esporádicamente un clima laboral positivo y el trabajo en equipo; sobresaliendo también el personal que manifestó que solo a veces realizaban pausas activas en su ambiente de trabajo y participaban de los eventos deportivos y de confraternidad que se realizan en la entidad sanitaria.

Además, se identificó que un porcentaje mayoritario de trabajadores refirieron que a veces se efectuaba una distribución equitativa de las actividades y funciones en el establecimiento sanitario, programándose anticipadamente los turnos laborales y organizándose esporádicamente las

tareas que se realizan en cada servicio de trabajo para la atención a la población usuaria.

Finalmente, prevaleció el personal asistencial que indicó que nunca se realizan talleres de manejo del estrés en este establecimiento de salud y tampoco se brinda capacitación sobre la prevención del Burnout en esta entidad sanitaria que estaría incidiendo en la baja aplicación de sus estrategias preventivas en el aspecto institucional.

**Tabla 10.** Aplicación de estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación estrategias preventivas institucionales Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alta	5	4,3
Media	50	43,5
Baja	60	52,2
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>

Al analizar descriptiva la aplicación de las estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout se identificó que más de la mitad del personal evaluado tuvo baja aplicación de las estrategias de prevención del Burnout en el ámbito institucional; seguido de un porcentaje representativo del personal sanitario que mostró aplicación media de estas medidas de prevención; y por último, un porcentaje mínimo de trabajadores asistenciales evidenció una alta aplicación de la estrategias preventivas del síndrome de Burnout en esta dimensión de análisis.

**Tabla 11.** Aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación estrategias preventivas Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alta	5	4,3
Media	48	41,8
Baja	62	53,9
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100,0</b>

En este estudio se identificó que, en general, la mayoría del personal de salud encuestado mostró baja aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el ámbito laboral, seguido de los que presentaron aplicación media de las medidas de prevención del síndrome de desgaste profesional; y finalmente, una cantidad minoritaria tuvo alta aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en su quehacer diario.

## 4.2. Contrastación y prueba de hipótesis

### a) Contraste de hipótesis general

**Tabla 12.** Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

Aplicación Estrategias preventivas Síndrome de Burnout	fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi Cuadrado (X <sup>2</sup> )	Significancia (p valor)
Alta	5	4,3	38,3	46,04	0,000
Media	48	41,8	38,3		
Baja	62	53,9	38,3		
<b>Total</b>	115	100,0			

En el contraste de la hipótesis general del estudio, se halló un valor  $p = 0,000$  que permitió establecer que hubo diferencias en el análisis comparativo de las frecuencias apreciadas en el grupo evaluado; predominando el personal del C.S. Castillo Grande que tuvo baja aplicación de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en su vida cotidiana.

## b) Contraste de hipótesis específica 1

**Tabla 13.** Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación Estrategias preventivas individuales Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>)</b>	<b>Significancia (p valor)</b>
Alta	4	3,5	38,3		
Media	44	38,3	38,3	53,03	0,000
Baja	67	58,2	38,3		
<b>Total</b>	115	100,0			

Al comparar las frecuencias de la aplicación de estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout por parte del personal encuestado, se identificó que el procesamiento inferencial de resultados mostró un valor  $p = 0,000$  que demuestra que las frecuencias comparadas fueron diferentes estadísticamente, sobresaliendo el personal del Centro de Salud Castillo que presentó una baja aplicación de medidas preventivas del Síndrome de Burnout en el ámbito individual.

### c) Contraste de hipótesis específica 2

**Tabla 14.** Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias familiares preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación Estrategias familiares preventivas Síndrome de Burnout</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>)</b>	<b>Significancia (p valor)</b>
Alta	7	6,1	38,3		
Media	52	45,2	38,3	38,63	0,000
Baja	56	48,7	38,3		
<b>Total</b>	115	100,0			

En cuanto al proceso de comparación de frecuencias de la aplicación de las estrategias preventivas familiares del Burnout en el personal de salud evaluado se encontró en el proceso de comprobación de hipótesis estadísticas un valor  $p = 0,000$  que resultó significativo en el grupo de análisis, predominando el personal asistencial del C.S. Castillo Grande que presentó baja aplicación de las medidas preventivas del Síndrome de Burnout en el ámbito familiar.

#### d) Contraste de hipótesis específica 3

**Tabla 15.** Comparación de frecuencias de la aplicación de estrategias institucionales preventivas del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María 2025

<b>Aplicación Estrategias institucionales preventivas Síndrome de Burnout</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Prueba Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>)</b>	<b>Significancia (p valor)</b>
Alta	5	4,3	38,3		
Media	50	43,5	38,3	44,78	0,000
Baja	60	52,2	38,3		
<b>Total</b>	115	100,0			

Al comparar estadísticamente la frecuencias de aplicación de medidas preventivas institucionales del Síndrome de Burnout en el personal de salud participante de la investigación se identificó que el análisis inferencial de resultados arrojó un valor  $p = 0,000$ ; sobresaliendo significativamente el personal del C.S. Castillo Grande que tuvo baja aplicación de las estrategias preventivas del Síndrome de Burnout en el ámbito institucional.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS**

Este estudio se realiza para identificar la aplicación de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María 2025; cuyo proceso de contraste de hipótesis permite establecer que hubo diferencias significativas en las frecuencias analizadas en el grupo de análisis con una  $p = 0,000$ ; predominando el personal sanitario con baja aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el ámbito de estudio.

Asimismo, el contraste de hipótesis específicas evidencia que predominó el personal del C.S. Castillo Grande que tuvo una baja aplicación de las estrategias preventivas individuales ( $p = 0,000$ ); familiares ( $p = 0,000$ ) e institucionales ( $p = 0,000$ ) del síndrome de Burnout en esta entidad sanitaria, siendo estos datos relevantes estadísticamente.

Ello se asemeja a los datos presentados por Sánchez y Matamoros <sup>(14)</sup> quienes también señalan que más de la mitad del personal asistencial de salud muestra una baja utilización de las medidas preventivas del Burnout en el ámbito personal e institucional pues no realizaban pausas activas en el trabajo, llevando una dieta no saludable y no realizando actividades físicas o recreativas que les impedía realizar un adecuado manejo del estrés, que se agudizaba con la inadecuada organización y presión laboral que incidía para la presencia del Burnout en su desempeño laboral.

Chávez y Yauri <sup>(15)</sup> también destacan que un porcentaje predominante de trabajadores sanitarios tienen una inadecuada aplicación de las intervenciones preventivas del síndrome de Burnout debido a que tenían prácticas inadecuadas de autocuidado de la salud mental, no establecían límites entre el aspecto personal y el trabajo, presentando problemas en el entorno familiar y laboral que incidía para que presenten problemas de agotamiento y despersonalización en la atención de las usuarios que se agudizaba con la escasez de políticas y programas institucionales de manejo del estrés y prevención de las manifestaciones de Burnout laboral.

Concordante es la información presentada por Varillas <sup>(16)</sup> y Quino <sup>(12)</sup> quienes también corroboran que hay una baja aplicación de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal de salud, señalando que el proceso atención a los pacientes tienden a afectar su bienestar, impidiéndoles aplicar adecuadamente las estrategias preventivas del Burnout y favoreciendo para que tengan niveles moderados de estrés laboral como se demostró en esta investigación.

Janampa et al. <sup>(17)</sup> y Pacheco <sup>(26)</sup> coinciden en establecer que un alto porcentaje del personal asistencial sanitario presenta una baja aplicación de las estrategias para evitar el síndrome de Burnout en el ámbito individual, familiar e institucional, pues no tenían hábitos saludables en la recreación, actividad física y alimentación, no asistían a consulta psicológica para el cuidado de su salud mental y no distribuían equitativamente las actividades laborales que se agudizaba en la escasa participación de programas de prevención del estrés y la inexistencia de medidas institucionales de prevención del Burnout que afectaba su productividad y atención usuaria

Sin embargo, Flores y Silva <sup>(23)</sup> evidencian reportes estadísticos diferentes a los de este informe pues evidencian que la mayoría del personal asistencial tiene una adecuada aplicación de las estrategias preventivas del Burnout evidenciando que el uso de técnicas de relajación, tener una alimentación saludable, realizar actividad física y la mejora de condiciones laborales tienden a tener efectos positivos en el manejo las situaciones estresantes y evitar el Burnout laboral.

López et al. <sup>(24)</sup> y León <sup>(25)</sup> también muestran resultados discordantes con este estudio evidenciando que la mayoría del personal sanitario tiene un adecuado manejo preventivo del estrés laboral crónico, estableciendo que el entrenamiento de la conducta racional emotiva, el manejo del estrés multimodal y la terapia cognitiva conductual son intervenciones que permiten el manejo del síndrome de Burnout en los profesionales asistenciales del área de salud.

En este contexto, se puede establecer que los reportes evidenciados en esta tesis, comparados con los identificados en investigaciones desarrolladas

en diversas instituciones de salud, evidencian que el personal sanitario tiene de modo predominante una baja aplicación de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout, evidenciando una baja cultura de prevención en este grupo ocupacional, que tiende a incrementarse con un inadecuado cuidado de la salud física y mental que no les permite manejar idóneamente los problemas de estrés crónico en el área institucional.

A ello se le suma, que las actividades que realizan en la atención continuada de la población y la presión laboral para el cumplimiento de los indicadores sanitarios tienden a incidir para que los trabajadores asistenciales sanitarios no apliquen las intervenciones preventivas del Burnout en su entorno laboral, situación que se agrava porque las autoridades pertinentes no desarrollan talleres de capacitación o programas de manejo preventivo del Burnout, que debe ser solucionado para su abordaje adecuado en aspecto sanitario.

Este estudio tuvo como fortalezas que se aplicaron métodos y técnicas acordes al nivel de investigación, contándose con el apoyo del director del C.S. Castillo Grande para identificar cómo se está manifestando este problema en el área de análisis, cumpliéndose con encuestar a un porcentaje mayoritario del personal sanitario con instrumentos válidos y confiables que aseguran la confiabilidad de nuestros datos y coadyuvan al establecimiento de medidas de intervención en el ámbito de análisis.

Asimismo, las limitaciones desde el punto de vista metodológico se relacionaron con el diseño descriptivo de la tesis que únicamente permite identificar las características propias del problema de análisis pero que no hace posible que se establezcan relaciones causales entre ellas, reconociendo que también que hubiera sido relevante analizar los factores que inciden en la baja aplicación de las medidas preventivas de Burnout que tal vez permitan un mayor reconocimiento de esta problemática sanitaria.

También se reconoce que hubo algunas dificultades en el acceso del personal asistencial encuestado, debido a la falta de disponibilidad de tiempo que la mayoría manifestó por las actividades y funciones que realizaban en su ambiente de trabajo que además tiene diversos distractores ambientales que

afectan su concentración para participar de este proceso; que se subsanó coordinando con ellos la realización de este proceso en su tiempo libre y en un ambiente libre de distracciones que favorecieron un adecuado recojo de datos del estudio.

Asimismo, es pertinente precisar que los datos de este informe únicamente sirven para el personal de salud que formó parte del proceso investigativo, por lo que no son extrapolables, siendo responsabilidad de los futuros investigadores de continuar realizando estudios afines a la línea investigativa trazada en este estudio para su abordaje preventivo adecuado en el área de la salud ocupacional.

Finalmente, se considera que en el presente estudio se cumplió con demostrar que la mayoría del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María tiene una baja aplicación de las estrategias preventivas del síndrome de Burnout que evidencia que no están aplicando idóneamente las intervenciones preventivas del estrés crónico en el ámbito laboral que se agudiza con el bajo compromiso institucional en el afrontamiento de este problema, considerando que es importante que las autoridades del establecimiento de salud se empoderen en este proceso implementando políticas institucionales que promuevan el autocuidado de salud mental, el apoyo psicológico, la mejora de condiciones laborales y la realización de talleres de capacitación y programas de manejo preventivo del estrés para evitar los problemas de Burnout en el ámbito sanitario, fortalecer su desempeño en la atención de los usuarios y mejorar su calidad de vida laboral.

## CONCLUSIONES

1. El personal del Centro de Salud Castillo Grande de Tingo María tuvo mayoritariamente una baja aplicación de las estrategias preventivas del Síndrome de Burnout; siendo este resultado significativo con una  $p = 0,000$ ; aceptándose la hipótesis de estudio en esta tesis investigativa.
2. Se identificó que predominó el personal del C.S. Castillo Grade que presentó una baja aplicación de las estrategias preventivas individuales del Síndrome de Burnout con una  $p = 0,000$ ; siendo aceptada la hipótesis formulada en esta dimensión.
3. Se evidenció que prevaleció el personal del Centro de Salud Castillo Grande que mostró una baja aplicación de las estrategias preventivas familiares del Síndrome de Burnout con una  $p = 0,000$ ; aceptándose la hipótesis de análisis en este componente del estudio.
4. Y finalmente, se halló que sobresalió el personal del Centro de Salud Castillo Grande que mostró una baja aplicación de las estrategias preventivas institucionales del Síndrome de Burnout con una  $p = 0,000$ ; conllevando a aceptar la hipótesis de investigación en esta dimensión.

## **RECOMENDACIONES**

### **Al director del C.S. Castillo Grande**

- Garantizar que el personal sanitario tenga los materiales y equipos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo, evitando la sobrecarga y problemas de Burnout en el ámbito laboral.
- Implementar políticas de ascenso y reconocimiento institucional que permita motivar a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente como medida de prevención del Burnout laboral.
- Implementar un área de salud ocupacional en el centro de salud donde se realice actividades que fomenten la salud integral del personal asistencial, promoviendo también la aplicación de medidas preventivas del Burnout en el contexto institucional.
- Organizar eventos deportivos y de confraternidad donde el personal de salud pueda relajarse y afianzar los lazos de amistad para mejorar su bienestar emocional y evitar que presenten Burnout en la institución.

### **A la jefatura de personal del C.S. Castillo Grande**

- Programar los turnos de trabajo del personal asistencial evitando la sobrecarga y distribuyendo equitativamente las actividades laborales para evitar el cansancio emocional y prevenir el síndrome de Burnout.
- Fomentar un clima laboral positivo en los diversos ambientes del centro de salud creando redes de apoyo para la prevención del Burnout en el personal de salud y mejora de su calidad de vida laboral.
- Promover la mejora de las condiciones laborales, limitando el número de atención de pacientes por personal de salud y promoviendo el trabajo de equipo para prevenir el estrés crónico y Burnout en el ámbito asistencial.

### **A la jefatura de Enfermería del C.S. Castillo Grande**

- Promover que los profesionales de Enfermería realicen actividades preventivo-promocionales dirigidos a sensibilizar al personal de salud sobre la importancia de tener hábitos saludables en la alimentación, actividad física, descanso y recreación para evitar el síndrome de Burnout.

- Fomentar que el personal sanitario realice pausas activas en sus ambientes de trabajo donde puedan desplazarse, tomar líquidos o realizar actividades de relajación para evitar el cansancio emocional y otras manifestaciones del Burnout en el contexto laboral.

#### **Al departamento de Psicología del C.S. Castillo Grande**

- Promover que el personal de salud acude periódicamente a consulta psicológica para recibir apoyo necesario para manejar problemas emocionales y evitar el síndrome de Burnout en su ambiente de trabajo.
- Desarrollar programas de manejo de estrés para sensibilizar al personal sanitario sobre las estrategias que deben aplicar en el ámbito individual, familiar e institucional para prevenir el Burnout en su servicio de trabajo.
- Realizar talleres preventivos del Burnout donde se capacite al personal sanitario en la aplicación de técnicas de relajación, resiliencia, gestión de emociones negativas y otras intervenciones terapéuticas de manejo preventivo del estrés crónico en sus ambientes de trabajo.

#### **Al personal del C.S. Castillo Grande**

- Adoptar estilos de vida saludables en su vida cotidiana consumiendo una alimentación balanceada, realizando actividad física regular, teniendo patrones regular de sueño y realizando actividades recreativas para un manejo adecuado del estrés crónico laboral.
- Establecer límites entre la vida personal y laboral, organizando adecuadamente las tareas que realizan en el servicio de trabajo para evitar la sobrecarga laboral y los problemas de Burnout.
- Realizar pausas activas durante el horario de trabajo para realizar actividades que disminuyan el agotamiento emocional y problemas de despersonalización en la atención de los usuarios.
- Solicitar apoyo de colegas y familiares cuando se sientan cansados emocionalmente para realizar actividades que permitan manejar adecuadamente los problemas de estrés en su ambiente de trabajo, buscando también ayuda psicológica en este proceso.
- Fomentar la comunicación y participación familiar en los problemas que se presentan en el hogar para disminuir la sobrecarga emocional y evitar que ello afecte su desempeño en el ámbito laboral.

### **A los estudiantes de Enfermería**

- Continuar realizando investigaciones sobre la aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el personal asistencial de otras entidades de salud para comparar resultados y establecer medidas que fomenten su manejo adecuado y la mejora de su desempeño laboral.
- Realizar estudios cuasiexperimentales para evaluar el impacto de la implementación de programas de prevención de Burnout en los establecimiento de salud para mejorar la aplicación de las intervenciones de prevención en el personal asistencial y fortalecer su salud mental.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pomari N. Síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el Centro de Salud Revolución, San Miguel. [Internet]. Lima: Universidad Privada San Carlos; 2025. [Consultado el 2 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1741>
2. Rivera G, Rodríguez J, Pérez R, Alarcón M. El Burnout en el personal de salud y su prevención: Una revisión sistemática. Revista San Gregorio. [Internet] 2024. [Consultado el 2 de junio del 2025]; 1(59): 90 – 98. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072024000300090&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072024000300090&lng=es&nrm=iso)
3. Muñoz T, Zevallos J, Arias W, Jara J, Chuquipalla M, Alarcón X et al . Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. Rev. Chil. Neuro-Psiquiatr. [Internet]. 2022. [Consultado el 3 de junio del 2025]; 60(3): 262 – 272. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-92272022000300262&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272022000300262&lng=es)
4. Caballol F, Flores A, Guerra J, Morales F, Reynaldos K. Prevención del síndrome de burnout en Enfermería en pandemia Covid-19: una revisión sistemática. Rev. Salud Pública. [Internet]. 2021. [Consultado el 3 de junio del 2025]; 26(2): 48 – 59. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447>
5. Mendoza J, Haro K. Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. Revista Impulso. [Internet] 2024. [Consultado el 4 de junio del 2025]; 4(7):167 – 184. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2959-90402024000200167&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-90402024000200167&lng=es&nrm=iso)
6. Mendoza F. Estrategias de afrontamiento y síndrome de Burnout en personal de salud de una Clínica de Salud Privada, Lima, 2024. [Internet]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. [Consultado el 4 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/bdf78b8c-b0ad-4ee5-bf85-0bb991fad453>
7. Ponce L. Asociación entre la estrategia de afrontamiento y Síndrome de Burnout en el personal de salud del servicio de Medicina Interna y Emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas. [Internet]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2025. [Consultado el 5 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/items/72ea5233-5124-433c-bf4d-3e9de0d6fb4c/full>
8. Luzón M. Factores asociados al síndrome de burnout en personal de salud: Un estudio de revisión narrativa. [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2024. [Consultado el 5 de junio del 2025]. Disponible en:

<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/3a6f17fd-d8c0-4820-a27a-3dc72cd6d1da>

9. Tolentino L, Pardo L, Suárez M, Rubio A, Tinoco A, Espinoza R et al. Prevalencia e impacto del síndrome de burnout en trabajadores sanitarios de España y Latinoamérica. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo* [Internet] 2025. [Consultado el 6 de junio del 2025]; 25(2): 295 – 300. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0122726225000114>
10. Caldichoury N, Ripoll D, Morales B, Ibáñez S, Flórez Y, Reyes C. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. [Internet] 2024. [Consultado el 6 de junio del 2025]; 30(2): 30 – 40. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-pdf-S0034745024000428>
11. Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi. 70% de trabajadores en Perú sufre estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, revela conferencia sobre salud mental laboral. [Internet]. Lima: MINSA; 2025. [Consultado el 7 de junio del 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/1265373-inism-hd-hn-70-de-trabajadores-en-peru-sufre-estres-cronico-y-1-de-cada-6-padece-burnout-revela-conferencia-sobre-salud-mental-laboral>
12. Quino R. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha. [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado el 7 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/6268?show=full>
13. Leiva A. Medidas preventivas del síndrome de Burnout en el personal sanitario. [Internet]. España: Universitas Miguel Hernández; 2022 [Consultado el 8 de junio del 2025]. Disponible en: [https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29042/1/LEIVA\\_MONTEJO\\_ANGELA-MERCEDES\\_TFM.pdf](https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29042/1/LEIVA_MONTEJO_ANGELA-MERCEDES_TFM.pdf)
14. Sánchez J, Matamoros Y. Prevención del síndrome de Burnout en trabajadores del área de la salud: estrategias de intervención ocupacional en entornos hospitalarios. *Rev. Polo del Conocimiento* [Internet] 2025. [Consultado el 8 de junio del 2025]; 10(6): 3366 – 3377. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9979>
15. Chávez F, Yauri G. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Departamental de Huancavelica. [Internet]. Huancavelica: Universidad Continental; 2025. [Consultado el 9 de junio del 2025]. Disponible en:

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/17739/1/V\\_FCS\\_502\\_TE\\_Chavez\\_Yauri\\_2025.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/17739/1/V_FCS_502_TE_Chavez_Yauri_2025.pdf)

16. Varillas N. Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Atención Primaria EsSalud. [Internet]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2023. [Consultado el 9 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11526/Variillas%20Pinedo%2c%20Nelly%20Claudia.pdf>
17. Janampa Y, Trujillo L, Vallejos O. Síndrome de Burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco. Rev. Peru Cienc. Salud. [Internet] 2022 [Consultado el 10 de junio del 2025]; 4(4): 244 – 248. Disponible en: <https://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/571>
18. Rolando S, Etzel J, Benavides G. Burnout en profesionales sanitarios: tiempo para la salud laboral. Gac Sanit. [Internet]. 2024 [Consultado el 10 de junio del 2025]; 38: 102409. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112024000100802&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112024000100802&lng=es)
19. García J, Espinal L, Canestero I, Henao S, Garzón M. Tensiones éticas, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el personal de salud en tiempos de la Covid-19: una revisión y análisis desde la bioética. Rev. Latinoam. Bioet. [Internet]. 2023. [Consultado el 11 de junio del 2025]; 23(1): 61 – 84. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-47022023000100061&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022023000100061&lng=en)
20. Aburto M, Podestá L, Aburto M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. Hospital Modular Bicentenario del Perú. EDUMECENTRO [Internet]. 2024 [Consultado el 11 de junio del 2025]; 16: . Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742024000100079&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742024000100079&lng=es)
21. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Internet]. Lima: MINSAs; 2020. [Consultado el 12 de junio del 2025]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581853/ANEXO\\_RM\\_180-2020-MINSA.PDF?v=1588182763](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581853/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF?v=1588182763)
22. Ilasaca J, Epiquien R, Diaz M, Alberca A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. Horiz. Sanitario [revista en la Internet]. 2023 [Consultado el 12 de junio del 2025]; 22(3): 643 – 649. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-745920230003000643&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-745920230003000643&lng=es)

23. Flores G, Silva A. Estrategia para reducir el síndrome de Burnout en el personal de salud de un hospital de Guaranda. Rev. INNDEV. [Internet] 2025. [Consultado el 13 de junio del 2025]; 4(1): 54 – 72 Disponible en: <https://revistas.itecsur.edu.ec/index.php/inndev/article/view/173>
24. López M, Castiblanco N, Benavides P, Castro S, Tautiva K, Gallego D. Intervenciones no farmacológicas en el manejo del síndrome de Burnout. Repert. Med. Cir. [Internet] 2025. [Consultado el 13 de junio del 2025]; 34(1): 13 – 18. Disponible en: <https://revistas.fucsalud.edu.co/index.php/repertorio/article/view/1495>
25. León L. Conocimiento y prácticas de medidas preventivas frente al síndrome de Burnout en personal de salud en tiempos de Covid. [Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. [Consultado el 14 de junio del 2025]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/7c087eae-61de-4a69-924d-63fceaab8d5>
26. Pacheco A. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco. Rev. Peru Cienc. Salud. [Internet] 2024 [Consultado el 14 de junio del 2025]; 6(1): 21 – 30. Disponible en: <https://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/395e>
27. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 [Consultado el 15 de junio del 2025]; 19(4): 279 – 282. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es)
28. Salinas W. Nivel del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia adulto del Hospital Sergio E. Bernales. [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. [Consultado el 15 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57806>
29. Calderón G, Merino C, Reyes L. Burnout: comentario teórico y metodológico al estudio de Muñoz del Carpio. Rev. Perú. Med. Exp. Salud Publica. [Internet] 2021. [Consultado el 16 de junio del 2025]; 38(1): 187 – 189. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342021000100187&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342021000100187&lng=es)
30. Olivares V. Laudito: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [Internet]. 2017 [Consultado el 16 de junio del 2025]; 19(58): 59 – 63. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es)

31. Lizano D, Piñaloza V, Guarate Y. Modelo de Betty Neuman para el manejo del estrés postraumático en cuidados intensivos pediátricos. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. [Internet] 2025. [Consultado el 17 de junio del 2025]; 11(20): 104 – 122. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30292025000100104&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292025000100104&lng=es&nrm=iso)
32. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación con el estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería actual en Costa Rica*. [Internet] 2021. [Consultado el 17 de junio del 2025]; 4(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n40/1409-4568-enfermeria-40-43713.pdf>
33. Alarcón M, Gutiérrez C. Aplicación del modelo de sistemas de Betty Neuman para disminuir el estrés laboral en enfermeras. *HNCASE EsSalud*. [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2016. [Consultado el 18 de junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/794c95e6-6dee-428f-ac3f-139916f800ef/full>
34. Organización Mundial de la Salud. Burnout un fenómeno ocupacional, clasificación internacional de las enfermedades. [Internet] Ginebra: OMS; 2019. [Consultado el 18 de junio del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
35. Díaz F, Gómez I. La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. [Internet] 2016. [Consultado el 19 de junio del 2025]; 33(1): 113 – 131. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2016000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009&lng=en&nrm=iso)
36. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *CCM* [Internet]. 2020 [Consultado el 19 de junio del 2025]; 24(1): 372 – 387. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812020000100372&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372&lng=es)
37. Bustillos K. Síndrome de Burnout y salud mental en el personal asistencial de los centros de salud de la región del Cusco. [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2025. [Consultado el 20 de junio del 2025]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16714/Sindrome\\_BustillosDelaCuba\\_Karen.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16714/Sindrome_BustillosDelaCuba_Karen.pdf?sequence=1)
38. Barreto D, Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ. Salud* [Internet] 2021.

[Consultado el 20 de junio del 2025]; 23(1): 30 – 39. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072021000100030&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030&lng=en)

39. Contreras C, Lira H, Benito B. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Horiz. Med. [Internet]. 2021 [Consultado el 21 de junio del 2025]; 21(2): e1507. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2021000200005&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2021000200005&lng=es)
40. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. Med. [Internet]. 2017 [Consultado el 21 de junio del 2025]; 78(3): 270 – 276. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832017000300003&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003&lng=es)
41. Ávila J. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018 – 2022. Rev. Pentacencias. [Internet]. 2023. [Consultado el 3 de noviembre del 2025]; 5(3): 719 – 732. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/787994623/54-Juan-Luis-Avila-Vera-Vol-5-No3-Vol-5-No3-Abril-Junio-2023-Articulo>
42. Sánchez A, Caicedo P. Síndrome de Burnout en trabajadores del área de la salud. [Internet]. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2022 [Consultado el 3 de noviembre del 2025]. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/5c8a721e-e4a3-4d46-a399-83859fc84bf3/content>
43. Vásquez D, Velásquez G. Estrategias de manejo del Síndrome de Burnout en estudiantes de Medicina. [Internet]. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo; 2023 [Consultado el 4 de noviembre del 2025]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12009>
44. Cahuana M. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal de salud de la Microred Puerto Bermúdez – Pasco. [Internet]. Puerto Bermúdez: Universidad Alas Peruanas; 2018. [Consultado el 4 de noviembre del 2025]. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3065/Tesis\\_Sindrome\\_Burnout\\_Estrategias.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/3065/Tesis_Sindrome_Burnout_Estrategias.pdf)
45. Tiza M, Parua M. Estrategias de prevención del síndrome de burnout en docentes de nivel inicial de un colegio privado de la provincia constitucional del Callao. [Internet]. Lima: Universidad Antonio Ruiz de Montoya; 2021. [Consultado el 5 de noviembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a78b176e-c87e-4d2d-8060-478625068e77/content>

46. Pozo N. Plan de mejora para prevenir el síndrome de Burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chiclayo. [Internet]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2024. [Consultado el 5 de noviembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147518?show=full>
47. Yslado R, Norabuena R, Sánchez J, Norabuena A. Programa de intervención breve para reducir el burnout de profesionales de la salud, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*. [Internet]. 2020 [Consultado el 6 de noviembre del 2025]; 12(5): 279 – 289. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500279&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500279&lng=es&tlng=es)
48. Guerrero E, Rubio J. Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo. *Salud Ment* [Internet]. 2005 [Consultado el 7 de noviembre del 2025]; 28(5): 27 – 33. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es)
49. García S. Estrategias de prevención del síndrome del Burnout aplicadas al diseño de espacios flexibles para el nuevo complejo de bomberos en Trujillo. [Internet]. Trujillo: Universidad Privada del Norte; 2022. [Consultado el 7 de noviembre del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/item/95458dca-afb8-4f79-8188-293a2c6321ce>
50. Neciosup S. Nivel de síndrome de Burnout en el personal profesional de obstetricia y ginecología, Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Internet]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2016. [Consultado el 8 de noviembre del 2025]. Disponible en: [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/962/T016\\_72371021\\_T.pdf](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/962/T016_72371021_T.pdf)

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Falla A. Estrategias preventivas del síndrome de burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2026 [Consultado]. Disponible en: <http://>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Título del estudio</b> ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL C.S. CASTILLO GRANDE, TINGO MARÍA - 2025						
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables e indicadores</b> <b>Variable independiente:</b> Estrategias preventivas de síndrome de Burnout.			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
¿Cómo es la aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande – Tingo María 2025?	Identificar la aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande – Tingo María 2025.	<p><b>Hi:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.</p> <p><b>Ho:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.</p>	Aplicación estrategias preventivas de síndrome de Burnout	<p><b>Alta</b> 79 a 104 puntos.</p> <p><b>Media</b> 53 a 78 puntos</p> <p><b>Baja</b> 26 a 52 puntos</p>	Del ítem 1 al 26 del cuestionario de estrategias preventivas de Síndrome de Burnout	Ordinal
¿Cómo es la aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?	Evaluar la aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.	<p><b>Hi<sub>1</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.</p> <p><b>Ho<sub>1</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas individuales del síndrome de</p>	Aplicación estrategias preventivas individuales	<p><b>Alta</b> 31 a 40 puntos.</p> <p><b>Media</b> 21 a 30 puntos</p> <p><b>Baja</b> 10 a 20 puntos</p>	Del ítem 1 al 10 del cuestionario de estrategias preventivas de Síndrome de Burnout	Ordinal

		Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.				
¿Cómo es la aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?	Analizar la aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.	<p><b>Hi<sub>2</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.</p> <p><b>Ho<sub>2</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas familiares del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.</p>	Aplicación estrategias preventivas familiares	<p><b>Alta</b> 19 a 24 puntos.</p> <p><b>Media</b> 13 a 18 puntos</p> <p><b>Baja</b> 6 a 12 puntos</p>	Del ítem 11 al 16 del cuestionario de estrategias preventivas de Síndrome de Burnout	Ordinal
¿Cómo es la aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María?	Valorar la aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María.	<p><b>Hi<sub>3</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, son diferentes.</p> <p><b>Ho<sub>3</sub>:</b> El porcentaje del personal del C.S. Castillo Grande de Tingo María, según aplicación de estrategias preventivas institucionales del síndrome de Burnout, valorada como alta, media y baja, no son diferentes.</p>	Aplicación estrategias preventivas institucionales	<p><b>Alta</b> 31 a 40 puntos.</p> <p><b>Media</b> 21 a 30 puntos</p> <p><b>Baja</b> 10 a 20 puntos</p>	Del ítem 17 al 26 del cuestionario de estrategias preventivas de Síndrome de Burnout	Ordinal

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Según intervención</b> Observacional	<b>Población</b> 121 trabajadores asistenciales del C.S Castillo Grande de Tingo María	<b>Técnicas</b> Encuesta  <b>instrumentos</b> Cuestionario de características generales  Cuestionario de estrategias preventivas del Síndrome de Burnout	Se aplicó el consentimiento informado a cada personal asistencial participante del estudio	<b>Estadística descriptiva:</b> Se aplicaron medidas descriptivas de frecuencia y proporciones en la descripción de la variable en estudio.  <b>Estadística inferencial:</b> Las hipótesis de estudio se comprobaron aplicando el Chi Cuadrado de comparación con un p valor < 0.05 para rechazar la hipótesis nula y establecer las conclusiones del estudio
<b>Según planificación</b> Prospectivo.				
<b>Según mediciones</b> Transversal	<b>Muestra</b> 115 trabajadores asistenciales del C.S Castillo Grande de Tingo María			
<b>Según variables</b> Analítico				
<b>Nivel estudio</b> Descriptivo				
<b>Diseño del estudio</b> Descriptivo simple				

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS**  
**GENERALES**

**TITULO:** Estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025.

**INSTRUCCIONES.** Este cuestionario se aplica buscando caracterizar al personal asistencial de este establecimiento de salud, por lo que a continuación se le presentan algunas preguntas que deberás leer detenidamente y responder marcando con un aspa (x) en las alternativas que consideres pertinente, agradezco su amable colaboración.

**I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:**

1. **¿Cuántos años tienes?**  
\_\_\_\_\_Años
2. **¿A qué género perteneces?**
  - a) Masculino
  - b) Femenino
3. **¿Cuál es su estado civil?**
  - a) Soltero(a)
  - b) Conviviente
  - c) Casado(a)
  - d) Separado(a)
  - e) Viudo(a)
4. **¿Tienes hijos?**
  - a) Si
  - b) No
5. **¿Tienes familiares que dependan económicamente de ti en tu hogar (padres, abuelos, tíos, etc.)?**
  - a) Si
  - b) No

**II. CARACTERÍSTICAS LABORALES**

6. **¿A qué categoría profesional perteneces?**
  - a) Médico
  - b) Licenciado(a) en Enfermería
  - c) Obstetra
  - d) Odontólogo(a)
  - e) Psicólogo
  - f) Técnico(a) en Enfermería
  - g) Otros. **Especifique:**
7. **¿Cuál es su grado de especialización profesional?**

- a) Doctorado
- b) Maestría
- c) Segunda especialidad
- d) Licenciatura
- e) Técnico(a)

**8. ¿Cuál es su condición laboral?**

- a) Nombrado(a)
- b) Contratado(a) por CAS
- c) Contratado por terceros

**9. ¿Cuánto tiempo trabaja en esta institución?**

- a) Menos de 3 años
- b) De 3 a 5 años
- c) Más de 5 años

**10. Durante tu tiempo de trabajo en este centro de salud ¿Alguna vez te ausentaste por cualquier motivo (enfermedad, maternidad, etc.)?**

- a) Si
- b) No

**11. Aparte de trabajar en este centro de salud ¿Trabajas en otra institución?**

- a) Si
- b) No

**III. CARACTERÍSTICAS DEL ESTADO DE SALUD**

**12. ¿Tienes alguna enfermedad física o mental diagnosticada por un médico tratante?**

- a) Si
- b) No

**En caso de respuesta afirmativa ¿Qué enfermedad tienes?**

---

**13. ¿Con qué frecuencia te sientes estresado en tu ambiente de trabajo?**

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Casi siempre
- d) Siempre

**14. ¿Con qué frecuencia te sientes cansado emocionalmente en el trabajo?**

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Casi siempre
- d) Siempre

**15. ¿Con qué frecuencia sientes que tratas a los pacientes como si fueran objetos impersonales?**

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Casi siempre
- d) Siempre

**16. ¿Con qué frecuencia te sientes molesto o irritable en tu ambiente de trabajo?**

- a) Nunca
- b) A veces
- c) Casi siempre
- d) Siempre

#### **IV. CARACTERÍSTICAS INFORMATIVAS**

**17. ¿Tienes conocimiento sobre el síndrome de Burnout?**

- a) Si
- b) No

**18. ¿Conoces los síntomas del síndrome de Burnout?**

- a) Si
- b) No

**19. ¿Has asistido a cursos o talleres sobre prevención del síndrome de Burnout?**

- a) Si
- b) No

**20. ¿Has recibido capacitación sobre herramientas de prevención del síndrome de Burnout en el ambiente de trabajo?**

- a) Si
- b) No

## CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

**TITULO:** Estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María – 2025.

**INSTRUCCIONES.** Este cuestionario se aplica buscando identificar las estrategias preventivas del síndrome de Burnout aplicadas por el personal de este establecimiento de salud, por lo que a continuación se presentan algunas proposiciones relacionadas a esta temática que deberás leer con detenimiento y responder marcando un aspa (x) en los casilleros que consideres pertinentes; agradezco tu amable colaboración.

Por favor considere la siguiente valoración en el marcado de los casilleros.

NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	AV	CS	S

N°	REACTIVOS	N	AV	CS	S
<b>I</b>	<b>ESTRATEGIAS INDIVIDUALES</b>				
1.	¿Con qué frecuencia estableces límites entre tu trabajo y la vida personal?				
2.	¿Con qué frecuencia acudes a consulta psicológica?				
3.	¿Con qué frecuencia tienes una alimentación saludable y equilibrada?				
4.	¿Con qué frecuencia realizas ejercicios de actividad física?				
5.	¿Con qué frecuencia participas de actividades o campeonatos deportivos?				
6.	¿Con que frecuencia acudes al gimnasio?				
7.	¿Con qué frecuencia tienes un sueño adecuado (8 horas diarias)?				
8.	¿Con qué frecuencia realizas actividades de relajación y manejo del estrés (musicoterapia, masajes, yoga, etc.				
9.	¿Con qué frecuencia realizas actividades recreativas.(ver televisión, salir al cine, ir a la discoteca o eventos sociales, etc.)?				

10.	¿Con que frecuencia buscas apoyo de tus colegas cuando te sientes agotado emocionalmente?				
<b>II</b>	<b>ESTRATEGIAS FAMILIARES</b>				
11.	¿Con qué frecuencia expresas tus sentimientos y emociones a tus familiares?				
12.	¿Con qué frecuencia sales a pasear o divertirte con tus familiares?				
13.	¿Con que frecuencia compartes tus experiencias en el trabajo con tus familiares y amigos?				
14.	¿Con qué frecuencia buscas apoyo de tus familiares para resolver los problemas que se presentan?				
15.	¿Con qué frecuencia se delegan las funciones del hogar entre todos los miembros de la familia?				
16.	¿Con qué se promueve la comunicación y participación familiar para resolver los problemas del hogar?				
<b>III</b>	<b>ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES</b>				
17.	¿Con qué frecuencia se programa con antelación los turnos de trabajo en el centro de salud?				
18.	¿Con que frecuencia organizas tus tareas en tu servicio de trabajo?				
19.	¿Con qué frecuencia realizas pausas activas en tu trabajo?				
20.	¿Con qué frecuencia las actividades de atención a los pacientes son distribuidas equitativamente en el centro de salud?				
21.	¿Con que frecuencia los encargados del centro brindan los equipos y materiales necesarios para realizar adecuadamente tu trabajo?				
22.	¿Con qué frecuencia se promueve el trabajo en equipo en el centro de salud?				
23.	¿Con qué frecuencia se fomenta un clima laboral positivo en el centro de salud?				
24.	¿Con qué frecuencia se realizan eventos deportivos o de confraternidad en el centro de salud?				

25.	¿Con que frecuencia se realizan talleres de manejo del estrés en el centro de salud?				
26.	¿Con que frecuencia se brindan capacitaciones sobre prevención del síndrome de Burnout en el centro de salud?				

### ANEXO 3

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del Proyecto:**  
Estrategias preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María – 2025”
- **Responsable de la investigación:** Alexandra Rubí Falla Robles.
- **Introducción / Propósito**  
Este estudio se realiza buscando identificar la aplicación de estrategias preventivas del Burnout en el personal del C.S. Castillo Grande.
- **Participación**  
Participará el personal asistencial del C.S. Castillo Grande de Tingo María.
- **Procedimientos**  
Se aplicará un cuestionario de características generales y un cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de Burnout.
- **Riesgos / incomodidades**  
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted ni tendrá que hacer gasto alguno durante su participación en la recolección de datos.
- **Beneficios**  
El beneficio que obtendrá por participar en esta investigación será de recibir información actualizada sobre el nivel de aplicación de las estrategias preventivas del Burnout en el personal de este centro de salud.
- **Alternativas**  
La participación en el estudio es voluntaria, puede retirarse de este proceso en cualquier momento.
- **Compensación**  
No recibirá pago alguno por su participación en el estudio por parte de la tesista responsable del estudio
- **Confidencialidad de la información**  
La información recabada se mantendrá de manera confidencial en los archivos del repositorio institucional de la Universidad de Huánuco, siendo utilizada solo con fines investigativos

- **Problemas o preguntas**

Comunicarse al Cel. 962858566.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Consiento de manera voluntaria para poder participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la encuesta sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante y responsable de la investigación**

Firma del personal de salud .....

Firma de la tesista:.....

Tingo María, a los .....días del mes de ..... del 2025.

## ANEXO 4

### CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo EDSON MIJAIL MEZA ESPINOZA, de profesión:  
LIC. ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de  
DOCENTE UNIVERSITARIO - PERSONAL DE SAUD por medio del  
 presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos,  
 presentado por Falla Robles Alexandra Rubí, con DNI 71957318, aspirante al título de licenciada  
 en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cuál será utilizado para recabar información  
 necesaria para la tesis titulado "Estrategias Preventivas del síndrome de Burnout en el personal  
 del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**


<b>Instrumento 1</b> Cuestionario de características Generales	( ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( ) No aplicable
<b>Instrumento 2</b> Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de burnout	( ) Aplicable después de corregir ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable ( ) No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg: MEZA ESPINOZA, EDSON MIJAIL

DNI: 40089813

Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR

  
 Firma/ sello  
 Dr./Edson Mijail Meza Espinoza  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 CEP: 41106 - RNE: 22675



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Nicolás M. Fretel Quiroz, de profesión: Enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de Docente Universitario por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por Falla Robles Alexandra Rubí, con DNI 71957318, aspirante al título de licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cuál será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrategias Preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**


<b>Instrumento 1</b> Cuestionario de características Generales	( ) Aplicable después de corregir (x) Aplicable ( ) No aplicable
<b>Instrumento 2</b> Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de burnout	( ) Aplicable después de corregir (x) Aplicable ( ) No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg: Nicolás M. Fretel Quiroz

DNI: 42092646

Especialidad del validador: Docente RENACYT

  
 Nicolás M. Fretel Quiroz  
 ENFERMERO  
 Firma/ sello 42838



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bertha Serna Román, de profesión  
Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de  
Docente por medio del

presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por Falla Robles Alexandra Rubí, con DNI 71957318, aspirante al título de licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cuál será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrategias Preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

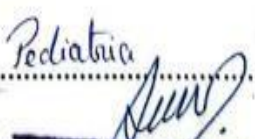

<b>Instrumento 1</b> Cuestionario de características Generales	( ) Aplicable después de corregir (X) Aplicable ( ) No aplicable
<b>Instrumento 2</b> Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de burnout	( ) Aplicable después de corregir (X) Aplicable ( ) No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

Dr./Mg: Serna Ramón Bertha

DNI: 22518726

Especialidad del validador: Pediatría

  
 Lic. Bertha Serna Román  
CEP. 2101

Firma/ sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luz Nelida Zegovia Santos de profesión:  
Enfermera actualmente ejerciendo el cargo de  
Docente por medio del

presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por Falla Robles Alexandra Rubi, con DNI 71957318, aspirante al título de licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cuál será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrategias Preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

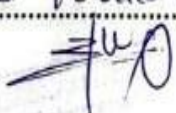
Instrumento 1 Cuestionario de características Generales	( ) Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable ( ) No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de burnout	( ) Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable ( ) No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg. Zegovia Santos Luz Nelida

DNI: 73325871

Especialidad del validador: Salud Pública y Docencia Universitaria

  
Firma/ sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Silvia G. Fernandez Rojas de profesión:  
Lic. Enfermería actualmente ejerciendo el cargo de  
Enfermera por medio del

presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por Falla Robles Alexandra Rubí, con DNI 71957318, aspirante al título de licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cuál será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Estrategias Preventivas del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Castillo Grande, Tingo María - 2025".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de características Generales	( ) Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable ( ) No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de estrategias preventivas del síndrome de burnout	( ) Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable ( ) No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Dr./Mg: Silvia G. Fernandez Rojas

DNI: 75807653

Especialidad del validador: .....

## ANEXO 5

### DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE



ENFERMERÍA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huánuco, 16 de setiembre del 2025

OFICIO N°164 – 2025 - C/P. A – ENF – UDH

LIC. IRENE MURRIETA PANDURO  
JEFA DE MICRORED CASTILLO GRANDE

Presente. –


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que la alumna **FALLA ROBLES, ALEXANDRA RUBI** del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el informe final (TESIS) titulado: **"ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, TINGO MARIA – 2025"**. Por lo que solicito autorización para la realización del proceso de recolección de datos, que tendrá como muestra a los profesionales de salud.

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Dra. AMALIA V. LEIVA YARO  
COORD. DEL P.A. DE ENFERMERÍA



MINISTERIO DE SALUD  
CENTRO DE SALUD  
ACLAS CASTILLO GRANDE

**RECIBIDO**

DÍA	MES	AÑO
18	09	25

Hora: 16:52 - folio: 01

Firma: 

## ANEXO 6

### DOCUMENTOS DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO

**"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"**

#### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

Yo Irene Murrieta Panduro, identificado con DNI 41009174 en mi calidad de jefe de Micro Red Castillo Grande en la ciudad de Castillo Grande, Leoncio Prado, Huánuco.

#### OTORGO LA AUTORIZACION

Al bachiller Falla Robles Alexandra Rubí identificado con DNI N° 71957318, egresado de la carrera profesional de enfermería para que utilice la siguiente información de la institución.

Trabajo de investigación titulada, "ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CASTILLO GRANDE, TINGO MARIA-2025", con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación, para optar el grado de licenciada en enfermería.



**DNI 41009174**

**Jefe de Microred Castillo Grande**

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; así mismo, asumirá toda responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorga de información, pueda ejecutar.

**Falla Robles Alexandra Rubí**

**DNI N° 71957318**

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS

N°	CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES																				CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT																											
	CARACT. SOCIODEM.					CARACT. LABOR.					CARÁCT. ESTADO DE SALUD					CARACT. INFORM.					ESTRATEGIAS INDIVIDUALES								ESTRATEGIAS FA, MILIARES				ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	3	2	2	1	1	6	5	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1		
2	2	2	2	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	
3	1	2	1	1	1	6	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3		
4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3			
5	2	2	2	1	1	3	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3		
6	1	2	2	1	1	3	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
7	2	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
8	2	1	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2		
9	1	2	3	1	1	2	4	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	1	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1			
10	1	2	2	1	1	6	5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	1		
11	1	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
12	2	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	
13	2	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	
14	1	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	1	1	
15	2	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	3	4	
16	2	2	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	



43	2	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
44	2	2	3	1	1	3	4	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	
45	3	1	3	1	1	7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1		
46	2	1	2	1	1	7	5	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1		
47	1	2	1	2	2	7	5	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	2	2	1	1	
48	1	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	3	1	2	3	2	2	1	4	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	
49	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	
50	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	
51	1	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	3	1	4	4	
52	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2
53	1	2	1	2	2	7	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	
54	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2
55	1	2	1	1	1	6	5	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	
56	2	1	1	2	2	6	5	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1		
57	2	2	3	1	1	6	5	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
58	1	1	2	1	1	6	5	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
59	3	2	3	1	1	6	5	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
60	2	2	2	1	1	6	5	1	3	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1		
61	1	2	2	1	1	6	5	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	1	1	2	1	1	6	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
63	2	2	3	1	1	6	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1
64	2	2	2	1	1	7	5	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1		
65	1	1	2	1	1	7	5	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
66	2	1	2	1	1	7	5	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1		
67	2	2	2	1	1	7	5	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
68	2	2	3	1	1	7	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1		

69	2	1	2	1	1	6	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	
70	2	2	1	1	1	7	5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1			
71	1	2	2	2	1	7	5	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1		
72	2	1	3	1	1	7	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
73	1	2	1	2	2	7	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1		
74	1	2	2	1	1	7	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
75	1	2	2	2	1	7	5	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
76	1	2	2	1	1	6	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1		
77	1	2	1	2	2	5	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1		
78	1	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1		
79	1	1	2	2	1	7	4	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1			
80	1	2	2	1	1	7	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1			
81	1	2	2	2	1	6	5	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1		
82	1	1	1	2	1	7	4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
83	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
84	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1		
85	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	
86	2	1	3	1	1	7	4	1	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
87	2	1	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
88	3	2	3	1	1	3	4	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	
89	3	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
90	2	2	3	1	1	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1		
91	1	2	3	1	1	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
92	2	2	3	1	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1		
93	1	1	1	2	1	3	4	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1		
94	1	2	3	2	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1

95	1	2	3	1	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
96	2	2	3	2	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2			
97	1	1	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1
98	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	
99	1	2	3	2	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	
100	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1		
101	2	1	2	1	1	4	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1		
102	2	2	4	1	1	6	5	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
103	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	
104	3	2	3	1	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
105	1	1	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	1	
106	2	2	2	1	1	6	5	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1
107	1	1	2	1	2	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1		
108	3	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1		
109	3	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
110	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		
111	3	1	3	1	1	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
112	3	2	3	1	2	3	4	1	3	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
113	1	2	3	1	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	
114	1	1	3	2	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	
115	2	1	2	1	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	