

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA  
SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA



## TESIS

---

**“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de la  
Diresa Huánuco, 2023”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS  
DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA

AUTOR: Martel Carhuas, Ricardo

ASESOR: Palma Lozano, Diana Karina

HUÁNUCO – PERÚ

2026



# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Salud Pública  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

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

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Salud ocupacional

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en salud pública y docencia universitaria

Código del Programa: P21

Tipo de Financiamiento:

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

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42632377

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43211803

Grado/Título: Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0003-4520-7374

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Julia Marina	Doctora en ciencias de la salud	22407304	0000-0002-1160-4032
2	Marcelo Armas, Maricela Luz	Doctora en ciencias de la salud	04049506	0000-0001-8585-1426
3	Berrios Esteban, Diza	Maestro en salud pública y gestión sanitaria	22515625	0000-0002-5214-0836

# H



UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
ESCUELA DE POSGRADO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 18 del mes de MAYO del año 2026, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Julia Marina PALACIOS ZEVALLOS (PRESIDENTA)
- Dra. Maricela MAFRCELO ARMAS (SECRETARIA)
- Mg. Diza BERRIOS ESTEBAN (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N° 302 -2026-D-EPG-UDH, de fecha 18 de mayo de 2026, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: "**SÍNDROME DE BERNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRESA HUÁNUCO, 2023**", presentado (a) por el/la graduando Ricardo MARTEL CARHUAS, para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Salud Pública y Docencia Universitaria.

Dicho acto de sustentación, 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 17 y cualitativo de MUY BUENO

Siendo las 12:30 horas del día 18 del mes de MAYO del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Julia Marina PALACIOS ZEVALLOS  
Código ORCID: 0000-0002-1160-4032  
DNI: 22407304

SECRETARIA

Dra. Maricela Luz MARCELO ARMAS  
Código ORCID: 0000-0001-8585-143  
DNI: 04049506

VOCAL

Mg. Diza BERRIOS ESTEBAN  
Código ORCID: 0000-0002-5214-0836  
DNI: 22515625



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: RICARDO MARTEL CARHUAS, de la investigación titulada "SÍNDROME DE BERNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRESA HUÁNUCO, 2023", con asesor(a) DIANA KARINA PALMA LOZANO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 555-2022-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % 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, 06 de abril de 2026



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

Jr. Hemilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113  
Telefax: (062) 513-154  
Huánuco - Perú

164. RICARDO MARTEL CARHUAS.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Sharda University Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%



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

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por concederme salud, determinación, perseverancia y la fortaleza necesaria para culminar esta meta, la cual representa un importante paso en mi crecimiento personal y profesional.

A mi madre, por su amor incondicional, por cada sacrificio realizado y por su constante apoyo y motivación para que pudiera concluir mi formación profesional y seguir adelante en todo momento.

A mi hijo menor, Alessandro, mi mayor bendición, quien ha sido mi principal motor e inspiración durante aquellas largas noches de estudio e investigación.

Y, finalmente, a quienes no creyeron en mí, pues su actitud se convirtió en un impulso adicional para superarme, mejorar y demostrar que con esfuerzo y constancia todo es posible.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más profundo agradecimiento a mi asesora de tesis por su dedicación, paciencia y orientación académica. Sus observaciones, correcciones y aportes metodológicos fueron fundamentales para el logro de esta investigación y para alcanzar esta etapa de formación profesional.

Asimismo, agradezco a los miembros del jurado y a los expertos evaluadores, quienes, con su rigor académico, profesionalismo y experiencia, contribuyeron de manera significativa al desarrollo del presente estudio. Sus valiosas recomendaciones y la validación de los instrumentos de recolección de datos resultaron esenciales para garantizar la calidad y pertinencia de la investigación

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS .....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.6.1. VIABILIDAD ACADÉMICA.....	18
1.6.2. VIABILIDAD INSTITUCIONAL .....	19
1.6.3. VIABILIDAD ECONÓMICA.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	25
2.2. BASES TEÓRICAS.....	25
2.2.1. TEORÍA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL: TEORÍA DE LA APROXIMACIÓN BIFACTORIAL .....	25

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	27
2.3.1. ESTRÉS .....	27
2.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL .....	32
2.3.3. FACTORES DETERMINANTES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	32
2.4. HIPÓTESIS .....	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	34
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	34
2.5. VARIABLES .....	35
2.5.1. VARIABLE X.....	35
2.5.2. VARIABLE Y .....	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	36
CAPÍTULO III.....	38
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.2. ENFOQUE .....	38
3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.4. DISEÑO .....	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	39
3.2.1. Población .....	39
3.2.2. Muestra.....	39
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.3.1. Técnicas .....	39
3.3.2. Instrumentos .....	40
3.3.3. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	41
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	42
3.4.1. Análisis descriptivo .....	42
3.4.2. Análisis inferencial .....	43
CAPITULO IV.....	44
RESULTADOS.....	44
4.1. Resultados descriptivos .....	44
4.2. Resultados inferenciales .....	51
CAPITULO V.....	55

DISCUSIÓN .....	55
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características generales de los Trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.....	44
Tabla 2. Síndrome de burnout en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	47
Tabla 3. Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	49
Tabla 4. Asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	51
Tabla 5. Asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	52
Tabla 6. Asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	53
Tabla 7. Asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Características generales de los Trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.....	46
Gráfico 2. Síndrome de burnout en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	48
Gráfico 3. Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 .....	50

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Metodología:** Estudio con un enfoque cuantitativo. De tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. De diseño correlacional.

**Resultados:** La distribución de los trabajadores de la DIRESA Huánuco muestra un equilibrio de género, con una ligera mayoría femenina (50.5%). En cuanto al estado civil, la mayoría es soltera (35%) o conviviente (29.8%), mientras que los casados representan el 25.3%. La mayoría del personal es administrativo (61.8%), seguido por enfermeros (15%) y biólogos (4%). Otras profesiones de salud tienen una representación menor. La edad promedio de los trabajadores es de 44 años, lo que indica una mayoría en la etapa adulta media, sugiriendo una experiencia laboral considerable. El cansancio emocional muestra una asociación inversa con la satisfacción laboral ( $p = 0,028$ ). La despersonalización emocional también afecta negativamente la satisfacción laboral ( $p = 0,041$ ). Por otro lado, la realización personal se relaciona positivamente con la satisfacción laboral ( $p = 0,035$ ). En resumen, el síndrome de burnout tiene una relación significativa con la satisfacción laboral ( $p = 0,032$ ), lo que subraya la necesidad de abordar sus diferentes dimensiones para mejorar el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

**Conclusión:** Como conclusión se evidenció que existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, con un valor de P de 0,007.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, cansancio emocional, despersonalización emocional, trabajadores, DIRESA Huánuco.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the association between burnout syndrome and job satisfaction in workers of DIRESA Huánuco, 2023. **Methodology:** Study with a quantitative approach. Observational, prospective, cross-sectional and analytical. Correlational design. **Results:** The distribution of DIRESA Huánuco workers shows a gender balance, with a slight female majority (50.5%). Regarding marital status, the majority are single (35%) or cohabiting (29.8%), while married individuals represent 25.3%. The majority of staff are administrative (61.8%), followed by nurses (15%) and biologists (4%). Other health professions are less represented. The average age of workers is 44 years, indicating a majority in middle adulthood, suggesting considerable work experience. Emotional exhaustion shows an inverse association with job satisfaction ( $p = 0.028$ ). Emotional depersonalization also negatively affects job satisfaction ( $p = 0.041$ ). On the other hand, personal fulfillment is positively related to job satisfaction ( $p = 0.035$ ). In summary, burnout syndrome has a significant relationship with job satisfaction ( $p = 0.032$ ), which underscores the need to address its different dimensions to improve well-being and job satisfaction. **Conclusion:** In conclusion, it was found that there is a relationship between burnout syndrome and job satisfaction in DIRESA Huanuco workers, with a P value of 0.007.

**Key words:** burnout syndrome, job satisfaction, emotional exhaustion, emotional depersonalization, workers, DIRESA Huánuco.

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se ha posicionado como un componente esencial en la gestión de la calidad del talento humano, debido a su impacto directo en el bienestar de los colaboradores y en el desempeño de las organizaciones. La literatura especializada indica que no se trata únicamente de una percepción subjetiva, sino de un elemento determinante que incide en la predisposición, el desempeño y la permanencia del personal. En este contexto, niveles elevados de satisfacción laboral se asocian estrechamente con variables como la estructura organizacional, los procesos vinculados al cambio organizativo, la valoración de la dirección y la calidad de los vínculos jerárquicos (1). Una adecuada gestión de estos factores favorece la construcción de un entorno laboral saludable, que promueve la cooperación y el trabajo colaborativo, elementos clave para el logro de los objetivos institucionales.

En contraste, la insatisfacción laboral puede dar lugar a ambientes de trabajo desfavorables y poco estimulantes, generando consecuencias negativas tanto para el personal como para la organización en general. Los colaboradores que experimentan bajos niveles de satisfacción suelen manifestar actitudes negativas que afectan la cohesión grupal y la calidad de los servicios ofrecidos, lo cual puede repercutir desfavorablemente en la imagen institucional (2). En sectores como el de la salud, se ha evidenciado que el desgaste emocional del personal no solo deteriora la interacción con los usuarios, sino que también repercute en la interacción del equipo de trabajo, propiciando conflictos internos y elevando la probabilidad de errores en los procesos de atención (3).

En el contexto peruano, las investigaciones sobre satisfacción laboral en el sector salud destacan la relación entre este fenómeno y factores intrínsecos del trabajador, tales como la jerarquía del puesto y la antigüedad en el servicio. Se ha evidenciado que los profesionales de menor jerarquía experimentan una menor satisfacción laboral, lo que sugiere que las estructuras organizacionales deben ser revaluadas para mejorar la satisfacción de todos los niveles (4). Asimismo, se ha observado que la satisfacción laboral tiende

a disminuir conforme aumentan los años de servicio, registrándose una reducción significativa a partir de la primera década de experiencia laboral.

En este contexto, Es esencial tener en cuenta el impacto de la satisfacción laboral en la motivación y el rendimiento de los médicos docentes, dado que niveles elevados de satisfacción contribuyen no solo a su bienestar individual, sino también a la optimización de la calidad de la formación que proporcionan. La limitada atención hacia la satisfacción laboral y de los factores motivacionales internos del personal puede favorecer la aparición del síndrome de desgaste profesional o burnout, que se define por la interrelación de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de realización personal (5). Este fenómeno, con mayor incidencia en el ejercicio médico debido a las exigencias emocionales y laborales inherentes a la profesión, puede ocasionar un deterioro significativo en el nivel de los procesos educativos y en la atención otorgada a los usuarios, impactando negativamente tanto en el entorno académico como en el bienestar de los profesionales de la salud (6).

La importancia del presente estudio se sustenta en que, pese al creciente interés por el bienestar del personal en el sector salud, existe una limitada producción científica orientada a analizar la relación entre la insatisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional en los trabajadores de la DIRESA Huánuco. En este sentido, la investigación tiene como propósito identificar la manifestación de estos fenómenos dentro de dicho contexto institucional, considerando que una comprensión integral de la interacción entre la satisfacción laboral y el burnout permitirá proponer estrategias preventivas y correctivas orientadas a optimizar las condiciones laborales y, por ende, incrementar la calidad de los servicios prestados.

La investigación desarrollada tiene como finalidad principal analizar la vinculación entre el síndrome de desgaste profesional (burnout) y el nivel de satisfacción laboral en el personal de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Huánuco, durante el año 2024. A través de este análisis, se pretende entender la asociación entre ambas variables y generar insumos que permitan plantear acciones de intervención orientadas a fortalecer un

ambiente laboral saludable, favoreciendo la calidad de los servicios institucionales y el bienestar de los usuarios y del personal.

La presente disertación se organiza en varios capítulos, cada uno de los cuales desempeña un papel específico dentro del desarrollo del estudio.

En el Capítulo I, se introduce el problema de investigación, subrayando su relevancia y la importancia que su análisis representa para el progreso de la ciencia. En esta sección se contextualizan los antecedentes del estudio, se establecen los objetivos y se presenta la fundamentación que respalda la realización del trabajo. El propósito central de este capítulo es situar al lector en el contexto general del fenómeno estudiado y ofrecer una comprensión preliminar de los factores que justifican su indagación.

El Capítulo II expone el marco teórico que constituye la base conceptual de la investigación. En él se examinan diversas teorías, enfoques y perspectivas que permiten una comprensión más profunda del fenómeno analizado. La revisión exhaustiva de la literatura académica establece los fundamentos necesarios para sustentar las hipótesis y orienta la interpretación de los hallazgos que se presentan en capítulos posteriores.

En el Capítulo III, se aborda la metodología de investigación. Esta sección ofrece una descripción detallada del enfoque metodológico adoptado, los procedimientos de recolección de datos, las técnicas empleadas y los criterios que garantizan la validez y confiabilidad del estudio. La exposición precisa y sistemática de estos elementos asegura la transparencia del proceso investigativo y facilita la evaluación del rigor con que se llevó a cabo la investigación.

El Capítulo V presenta los resultados derivados del análisis de la información recopilada. La evaluación sistemática de la información permite identificar patrones, tendencias y relaciones significativas que proporcionan evidencia empírica sobre el fenómeno estudiado. Los hallazgos permiten corroborar las hipótesis previamente formuladas y constituyen una contribución relevante para la comprensión científica del problema abordado.

En el Capítulo VII, se formulan recomendaciones orientadas a optimizar la eficiencia en el ámbito relacionado con el objeto de estudio. Estas propuestas se derivan directamente de los resultados obtenidos y tienen como propósito ofrecer alternativas concretas que favorezcan la mejora de procesos, prácticas o estrategias vinculadas con el tema investigado.

Finalmente, la disertación incluye una sección destinada a las Referencias Bibliográficas, elaboradas conforme a normas académicas reconocidas. Esta parte del documento garantiza la transparencia del proceso intelectual, la trazabilidad del conocimiento empleado y el debido reconocimiento a las fuentes consultadas.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Diversas investigaciones coinciden en que la satisfacción laboral representa un componente clave en la gestión de la calidad organizacional y que su fortalecimiento depende de múltiples factores. La evidencia empírica demuestra una asociación relevante entre altos niveles de satisfacción en el trabajo y aspectos propios de la organización que inciden directamente en la motivación del personal, como los mecanismos de cambio organizacional, la valoración de la dirección y la calidad de los vínculos jerárquicos. Por el contrario, características sociodemográficas como la edad, el sexo o el nivel ocupacional muestran una influencia limitada sobre la satisfacción laboral, lo que pone de manifiesto el papel predominante de los factores organizacionales en el bienestar y la experiencia del trabajador (1).

La insatisfacción laboral propicia entornos laborales desfavorables y afecta el bienestar del personal, generando actitudes negativas que pueden difundirse entre los trabajadores. Esta situación debilita la cooperación, el trabajo colaborativo y la capacidad creativa dentro de la organización, impactando de manera adversa en su imagen y prestigio institucional (2).

En el contexto ecuatoriano, se ha observado que el personal de salud presenta elevados niveles de agotamiento emocional, lo cual afecta negativamente la relación con los pacientes y la dinámica del equipo de trabajo, propiciando situaciones de tensión y conflicto interno (3).

En el contexto peruano, la evidencia empírica sugiere que la satisfacción laboral del profesional de la salud está asociada a factores propios del trabajador, como el nivel jerárquico y la antigüedad laboral. Los resultados indican menores niveles de satisfacción en puestos de menor jerarquía, así como una disminución progresiva a partir de los diez años de servicio. Por el contrario, la variable edad no muestra una relación significativa con la satisfacción laboral (4).

El estudio técnico de la motivación y la satisfacción en el trabajo de los médicos docentes permite establecer mecanismos autónomos para identificar dificultades y oportunidades de mejora, con impacto directo en la calidad de los servicios educativos. Por otro lado, la desatención de las necesidades individuales y de los factores motivacionales puede favorecer la aparición del síndrome de desgaste profesional (*burnout*), reflejado en el distanciamiento emocional, la despersonalización y la percepción de insuficiencia profesional, generando una reducción en la calidad educativa (5).

El síndrome de desgaste profesional presenta una incidencia más elevada en el ejercicio médico que en otras áreas, debido a la exposición permanente al sufrimiento humano, a condiciones laborales exigentes como extensas jornadas y retribuciones limitadas, así como a factores socioeconómicos y culturales que dificultan los mecanismos de afrontamiento frente al estrés y la desmotivación. La reducción de los niveles de energía, la despersonalización y la pérdida del sentido de realización personal pueden ocasionar alteraciones en la salud, consumo de sustancias y un bajo compromiso con las responsabilidades laborales, aumentando el riesgo de errores en la práctica profesional y afectando la calidad de los procesos formativos. En este marco, el burnout se conceptualiza a partir de tres dimensiones vinculadas entre sí: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (6).

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuáles son las características generales de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?

- ¿Cuál es la asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?
- ¿Cuál es la asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las características generales de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.
- Identificar la asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.
- Identificar la asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.
- Identificar la asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La justificación teórica del presente estudio se fundamenta en la posibilidad de generar aportes conceptuales importantes sobre la asociación entre el burnout y la satisfacción en el trabajo, contribuyendo al fortalecimiento del conocimiento científico existente. Dichos aportes estarán orientados a la comprensión de esta problemática en los profesionales de la salud de la Dirección Regional de Salud Huánuco, correspondiente al año 2023.

Desde el enfoque metodológico, la investigación contempla la elaboración y la utilización de instrumentos específicos para la recolección y el análisis de datos, los cuales serán desarrollados por los investigadores y sometidos a un proceso de validación por juicio de expertos. La información obtenida permitirá generar resultados confiables y precisos sobre las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción en el ámbito laboral, constituyéndose en un referente útil para futuras investigaciones y estudios relacionados con esta temática de creciente interés.

Desde la perspectiva práctica, el presente estudio brindará aportes aplicables a las instituciones hospitalarias y administrativas del sector salud, al evidenciar la importancia de promover condiciones laborales adecuadas que contribuyan a incrementar la satisfacción laboral del personal profesional.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- ✓ La principal limitación del estudio radica en el tamaño de la muestra, la cual se circunscribe únicamente a la sede administrativa de la DIRESA Huánuco, lo que restringe la generalización de los resultados. Para solucionar dicha falencia se usará un número mayor de población.
- ✓ Debido a la diversidad social, la colaboración de los mismos al momento de aplicar los métodos de evaluación se convertirá en otra limitante a considerar, ya que la veracidad y seriedad de las respuestas puede verse afectado.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.6.1. VIABILIDAD ACADÉMICA**

El desarrollo de la presente investigación resulta factible desde el ámbito académico, debido a que se apoya en fundamentos teóricos y conceptuales consistentes, seleccionados de manera rigurosa a partir de diversas fuentes de información primarias y secundarias.

### **1.6.2. VIABILIDAD INSTITUCIONAL**

La investigación cuenta con viabilidad institucional, sustentada en la asesoría académica de la Universidad de Huánuco y en el respaldo y autorización de las autoridades de la DIRESA Huánuco para su desarrollo durante el 2023.

### **1.6.3. VIABILIDAD ECONÓMICA**

Desde la perspectiva económica, la ejecución de la investigación resulta viable, debido a que los costos serán cubiertos íntegramente por el investigador.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Acea et al. (España, 2021) analizaron la relación entre el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y la satisfacción laboral en personal de enfermería de tres regiones del país. El estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre ambas variables en dicha población, mediante un diseño descriptivo, de corte transversal y multicéntrico. Para la recolección de información se consideraron datos sociodemográficos y aspectos relacionados con la movilidad laboral, además de la aplicación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Inventario de Burnout de Maslach. El análisis de los datos se realizó a través de estadística descriptiva utilizando el software SPSS.

El estudio consideró una muestra de 228 profesionales de enfermería, con predominio del sexo femenino, con una edad promedio de 37 años. Los resultados evidenciaron niveles de satisfacción laboral entre moderados y altos, junto con bajos niveles de agotamiento emocional y valores intermedios de despersonalización y realización personal. Asimismo, se identificó que un grupo de los participantes había experimentado movilidad geográfica por motivos laborales o consideraba la posibilidad de trasladarse. Finalmente, el estudio concluyó que los profesionales con vínculos laborales temporales presentaron mayor prevalencia de *burnout*, manifestando elevados niveles de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. (7).

Álvarez et al. (España, 2021) desarrollaron una investigación orientada a analizar la asociación entre el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y la satisfacción laboral en enfermeras españolas en un contexto de crisis económica. La investigación adoptó un diseño observacional y correlacional, y empleó una encuesta en formato digital

difundida mediante plataforma digitales entre octubre de 2017 y mayo de 2018. Para la medición de las variables se utilizaron el cuestionario CUBO para evaluar el burnout y el instrumento de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia y el análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales, empleando pruebas paramétricas y no paramétricas.

La muestra estuvo conformada por 1.346 profesionales de enfermería, de los cuales una proporción considerable presentó síndrome de *burnout* o riesgo de desarrollarlo. Los hallazgos revelaron una satisfacción laboral intermedia y un vínculo inverso respecto al agotamiento emocional. Asimismo, se identificaron altos niveles de insatisfacción asociados principalmente a la remuneración, la relación entre la dirección y el personal, las oportunidades de desarrollo profesional, el modelo de gestión institucional, la consideración de sus aportes y la carga laboral. Adicionalmente, una parte significativa de los participantes manifestó dudas vocacionales, intención de cambiar de área profesional y un deterioro en su estado emocional. En conclusión, el estudio evidenció una relación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout, así como una percepción generalizada del impacto negativo de la crisis económica en las condiciones laborales. (8).

Apaza (Bolivia, 2021) realizó una investigación orientada a examinar el síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad de Neonatología del Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS. La investigación tuvo como propósito examinar la presencia y las características del burnout en dicha población, utilizando un diseño descriptivo, cuantitativo y de tipo transversal. Para la recopilación de datos, se empleó un instrumento conformado por 22 ítems con escala tipo Likert, aplicado a treinta profesionales de enfermería de la unidad neonatal. El procesamiento de la información se llevó a cabo utilizando el programa Excel, presentándose los resultados en tablas y representaciones gráficas.

Se evidenció que una proporción relevante del personal evaluado manifestó tendencia al síndrome de burnout, observándose niveles bajos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, así como niveles elevados de realización personal. Por otro lado, el análisis de las características sociodemográficas indicó que una parte importante de los participantes se encontraba en el rango etario de 25 a 34 años, predominó el estado civil casado, una fracción relevante contaba con más de diez años de experiencia laboral y una proporción significativa laboraba en turnos nocturnos. (9).

Guillén G. (Ecuador, 2020) desarrollo una investigación orientada a identificar los factores laborales de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional en el personal de salud del distrito 01D02, con el objetivo de analizar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la presencia del síndrome en dicho entorno laboral. El estudio empleo un enfoque cuantitativo, un diseño de tipo correlacional y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 483 trabajadores del sector salud, de los cuales la mayoría se desempeñaba en unidades operativas, mientras que una proporción menor correspondía al área administrativa. El nivel de burnout fue clasificado en categorías de severidad alta, media y baja. Los resultados evidenciaron que un reducido porcentaje del personal ubicado en un nivel medio de afectación se evidenció la necesidad de desarrollar programas orientados a optimizar las condiciones de salud laboral en el distrito (10).

Por su parte Jácome et al. (Colombia, 2019) llevaron a cabo un estudio orientado a establecer la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de una universidad pública del departamento del Cauca. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo y transversal, utilizando el Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey junto con un instrumento complementario para evaluar la prevalencia del síndrome. El estudio consideró una muestra de 40 médicos residentes pertenecientes a diversas especialidades, con un rango de edad entre 25 y 35 años. Los resultados indicaron una

prevalencia de *burnout* del 47,5%, observándose que el agotamiento emocional fue la dimensión con mayor impacto, lo que evidenció su influencia significativa en la aparición del síndrome. Los autores concluyeron que las investigaciones en el ámbito de la salud emplean enfoques metodológicos variados, lo que permite una comprensión más integral del fenómeno (11).

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Carlos M. (Lambayeque, 2021) desarrolló una investigación orientada a evaluar la asociación entre el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y de corte transversal, e incluyó a una población de 50 profesionales de enfermería. Para la obtención de información se utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala general de satisfacción laboral. Los hallazgos mostraron una asociación inversa de magnitud moderada entre ambas variables, reflejada en un coeficiente de correlación de  $-0,397$  con un nivel de significancia de  $0,01$ , indicando que niveles más altos de *burnout* se asocian con menores niveles de satisfacción laboral (12).

Cercado (Lima, 2020) realizó un estudio orientado a analizar la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población fue integrada por 97 profesionales de enfermería, seleccionándose la muestra mediante muestreo aleatorio simple. Para obtener la información se empleó la técnica de la encuesta, utilizando el Instrumento Font Roja para evaluar la satisfacción laboral y el Maslach Burnout Inventory para medir el *burnout*, considerando sus respectivas dimensiones. Los hallazgos indicaron la falta de una asociación significativa entre las dos variables en el grupo analizado. (13).

García (Lima, 2021) desarrolló un estudio enfocado en el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) en el personal sanitario del servicio de Neonatología de una clínica privada, con el propósito de identificar la presencia de dicho síndrome en esta población. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal. La recolección de información se realizó mediante la técnica de la encuesta, utilizando el Maslach Burnout Inventory, validado a nivel nacional. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la salud, entre enfermeras y técnicos de enfermería. Los resultados evidenciaron que una proporción considerable del personal presentó tendencia al síndrome de *burnout*. respecto a sus dimensiones, se identificaron distintos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El estudio concluyó que los componentes del síndrome de burnout se encuentran presentes en el personal sanitario del servicio de Neonatología, evidenciando su impacto en este contexto labora (14).

Mendoza (Lima, 2018) realizó una investigación orientada a analizar la asociación entre el síndrome de desgaste profesional (*burnout*) y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre las dos variables, mediante un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los hallazgos mostraron una relación inversa estadísticamente significativa, demostrando que menores niveles de burnout se vinculan con mayores niveles de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la institución evaluada (15).

Trucios (Huancavelica, 2018) llevó a cabo una investigación orientada a identificar la presencia y los niveles del síndrome de desgaste profesional (*burnout*) en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con nivel aplicativo, diseño descriptivo y de corte transversal. La población evaluada fue conformada

por 35 profesionales de enfermería. Los resultados evidenciaron que la totalidad del personal presentó el síndrome de burnout, predominando el nivel medio, seguido de los niveles bajo y alto. Las principales manifestaciones del síndrome estuvieron asociadas a la sensación de fatiga al término de la jornada laboral, la reducción del interés por los problemas de salud de los pacientes y la dificultad para generar un ambiente adecuado durante la atención. Sin embargo, en la dimensión de agotamiento emocional se observó una probabilidad relativamente baja de afectación, relacionada con las exigencias propias del trabajo asistencial (16).

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Aranda L. (Huánuco, 2020) desarrolló un estudio orientado a analizar la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional (burnout) en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca. El estudio se ejecutó bajo el diseño no experimental, tipo descriptivo y correlacional, con corte transversal. La población estuvo integrada por 96 profesionales de la salud, quienes constituyeron el total de la muestra. Para la obtención de información se utilizó la técnica de encuesta, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de *burnout* y un instrumento estructurado de 20 ítems para medir la satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron una correlación inversa de baja intensidad entre las variables, reflejada en un coeficiente de correlación negativo, lo que sugiere que mayores niveles de satisfacción laboral se relacionan con menores niveles de síndrome de desgaste profesional y viceversa (17).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TEORÍA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL: TEORÍA DE LA APROXIMACIÓN BIFACTORIAL**

Este planteamiento teórico, denominada igualmente teoría de los dos factores o teoría motivación-higiene, formulada por el psicólogo Frederick Herzberg y plantea que la conexión entre la persona y su

trabajo resulta determinante para su desempeño y para los resultados que alcanza en su actividad laboral. A partir de la pregunta sobre qué aspectos valoran realmente las personas en su empleo, Herzberg propuso que los factores motivacionales o intrínsecos, como el logro y el reconocimiento, la autorrealización, la asunción de responsabilidades y las oportunidades de crecimiento, son los principales generadores de satisfacción laboral, al estar relacionados con las necesidades de desarrollo personal y psicológico. En presencia de estos factores, el trabajador suele mostrar mayor interés por aprender, innovar y alcanzar objetivos que fortalecen su desarrollo profesional. En contraste, la ausencia de dichas condiciones limita la satisfacción laboral, sin que ello implique necesariamente la aparición de insatisfacción (18) (19).

Por su parte, los factores extrínsecos o higiénicos están vinculados principalmente a la aparición de insatisfacción laboral e incluyen elementos como las políticas institucionales, la administración, el estilo de supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. La carencia o inadecuada gestión de alguno de estos aspectos, como la percepción de una compensación económica inequitativa, suele provocar insatisfacción en el trabajador. No obstante, la optimización de estos factores, por ejemplo, mediante mejoras salariales, contribuye a disminuir la insatisfacción, sin garantizar necesariamente el aumento de la satisfacción laboral, dado que esta depende fundamentalmente de los factores motivacionales o intrínsecos propuestos por Herzberg (20).

En este sentido, para promover una motivación adecuada en el trabajador, resulta fundamental potenciar factores como el logro, el reconocimiento, el sentido del trabajo, la asunción de responsabilidades y las oportunidades de crecimiento profesional. De manera complementaria, es necesario gestionar adecuadamente los factores extrínsecos o higiénicos, a fin de evitar que su deficiencia genere insatisfacción laboral y afecte negativamente el desempeño y el bienestar del individuo (21).

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. ESTRÉS**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza el estrés como una respuesta inespecífica del organismo frente a las demandas del entorno, la cual activa mecanismos fisiológicos orientados a la acción. Desde esta óptica, el estrés puede entenderse como una señal adaptativa que moviliza al individuo y favorece la supervivencia. No obstante, esta respuesta puede mantenerse en equilibrio con las exigencias ambientales o manifestarse de manera insuficiente o excesiva, situación que puede generar efectos adversos sobre el bienestar y la salud de la persona (22).

#### **a) Estrés laboral.**

El estrés se caracteriza como una reacción fisiológica, psicológica y conductual mediante la cual el individuo busca adaptarse a presiones internas y externas. El estrés laboral, en particular, se presenta cuando existe una discrepancia entre las demandas del puesto, las capacidades del trabajador y las condiciones de la organización. Esta situación, que no puede ser asimilada adecuadamente por el sistema psíquico, se experimenta como malestar. En el intento de ajustarse a dichas circunstancias sin lograr neutralizar sus efectos, el individuo comienza a manifestar los síntomas característicos del estrés (23).

El estrés puede definirse como una respuesta adaptativa influenciada por los procesos y características psicológicas del individuo, que se activa frente a situaciones, eventos o condiciones externas que imponen determinadas exigencias físicas o fisiológicas. Esta concepción considera la interacción de tres componentes fundamentales: las demandas del entorno, la reacción del organismo y las particularidades individuales que regulan dicha respuesta. En este marco, el estrés se entiende como un proceso dinámico que se desarrolla en distintas etapas, en el cual la exposición prolongada a estímulos estresores puede provocar desequilibrios fisiológicos y conducir a estados de agotamiento (24).

## **b) Fisiopatología del Estrés**

El estrés se identifica mediante tres fases: (25)

- **Reacción de Alarma:**

Frente a situaciones adversas, el organismo activa una serie de respuestas fisiológicas a través del funcionamiento coordinado de distintas glándulas, principalmente el hipotálamo y la hipófisis, localizados en la base del cerebro, así como las glándulas suprarrenales, situadas por encima de los riñones. Cuando el sistema nervioso central percibe una amenaza, el hipotálamo inicia la liberación de sustancias reguladoras que actúan como mensajeros químicos hacia órganos específicos. Entre ellas, la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) se libera al torrente sanguíneo y estimula la corteza suprarrenal, promoviendo la producción de corticoides, como la cortisona. De manera simultánea, señales nerviosas provenientes del hipotálamo activan la médula suprarrenal, generando la liberación de adrenalina. Ambas hormonas cumplen un papel fundamental en la regulación de las respuestas fisiológicas necesarias para la adaptación del organismo, influyendo sobre diversos sistemas corporales.

- **Estado de Resistencia:**

La exposición continua a agentes estresores de naturaleza física, química, biológica o social puede reducir progresivamente la capacidad del organismo para responder de manera eficaz, debido principalmente al desgaste funcional de las glándulas implicadas en la respuesta al estrés. En esta fase, el individuo tiende a mantener un equilibrio adaptativo, conocido como homeostasis, entre su medio interno y las demandas del entorno. Sin embargo, si este estado de resistencia se prolonga sin una adecuada recuperación, el organismo puede conservar temporalmente su funcionamiento; de lo contrario, se verá conducido hacia la etapa siguiente del proceso de estrés.

- **Fase de Agotamiento:**

La reducción gradual de la capacidad del organismo para hacer frente a un estrés persistente conduce a un deterioro funcional importante, evidenciado por la disminución de diversas funciones fisiológicas. Esta situación da lugar a la fase de agotamiento, en la cual el individuo presenta una menor capacidad para responder a las exigencias del entorno, debido al debilitamiento de sus mecanismos de adaptación e interacción. La exposición prolongada al estrés puede afectar procesos cognitivos superiores, tales como la atención, la percepción, la memoria, la toma de decisiones y el juicio, generando además una disminución significativa del rendimiento académico y laboral (25).

- c) Síndrome Burnout.**

Se distingue por la aparición de agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la percepción de logro personal, manifestaciones que surgen como respuesta a la tensión emocional crónica generada por el esfuerzo constante de interactuar eficazmente con personas que enfrentan situaciones difíciles (26)

En el contexto de la atención en salud, el síndrome se expresa a través del agotamiento físico y emocional del personal de enfermería, consecuencia del contacto continuo con pacientes y familiares, sobre todo en escenarios de elevada carga emocional y clínica. Dichas interacciones prolongadas pueden generar episodios de tensión que favorecen la aparición y progresión del síndrome. De acuerdo con Maslach y Jackson, el burnout constituye un constructo multidimensional integrado por tres componentes esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal: (27)

- ✓ **Agotamiento emocional:** Se concibe como una vivencia en la que el trabajador experimenta una merma en sus recursos emocionales, lo que limita su capacidad para continuar brindando apoyo y compromiso en el desempeño de sus funciones. Este estado de

agotamiento se origina en el desgaste progresivo de la energía emocional, derivado de la interacción constante y prolongada con personas que requieren atención directa y que, debido a sus condiciones particulares, presentan necesidades complejas, tales como pacientes, personas privadas de libertad, individuos en situación de vulnerabilidad social o estudiantes.

- ✓ **Despersonalización:** Hace alusión a la aparición de respuestas y actitudes negativas entre ellas el distanciamiento emocional o una postura cínica hacia quienes son objeto de atención o cuidado. Los profesionales comienzan a percibir a estos individuos con indiferencia y deshumanización debido a un endurecimiento afectivo, lo que los lleva incluso a atribuirles la responsabilidad de sus propias dificultades.
  
- ✓ **Disminución de la percepción de logro laboral:** Esta dimensión se relaciona con la apreciación desfavorable que desarrollan los profesionales acerca de su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones y establecer vínculos adecuados con las personas destinatarias de su labor. En este marco, los profesionales tienden a experimentar sentimientos de insatisfacción y desánimo respecto a los logros alcanzados en su desempeño profesional. Según De los Ríos, el término *burnout*, cuya traducción literal es “estar quemado”, describe una forma de estrés laboral e institucional que surge principalmente en ocupaciones que implican un contacto permanente, directo y emocionalmente intenso con personas que demandan atención, cuidado o asistencia. (28)

#### **d) Elementos relacionados con el síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout se configura como un fenómeno de naturaleza multifactorial, en el que convergen diversas variables que dificultan su análisis y comprensión integral (29).

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (1997), el denominado “síndrome de quemarse por el trabajo” resulta de la interacción de factores físicos,

psicológicos y sociales. Entre los principales elementos que favorecen su desarrollo se identifican el tedio laboral, la presión constante en el desempeño, las exigencias asociadas al crecimiento profesional, la rotación de turnos, el contacto frecuente con usuarios que demandan una elevada implicación emocional, así como la limitada autonomía y capacidad de toma de decisiones. En este sentido, las profesiones relacionadas con la salud, la educación, el trabajo social y las fuerzas del orden han sido reconocidas como particularmente vulnerables a la aparición de este síndrome (30).

En el caso específico de los profesionales sanitarios, a los factores previamente señalados se suma la interacción permanente con situaciones de enfermedad, el sufrimiento y la muerte, además de la carga laboral generada por la insuficiencia de personal, situación frecuente en numerosos sistemas de salud. En líneas general, los factores asociados al burnout identificados en la literatura pueden agruparse en las siguientes categorías. (27)

- **Factores individuales:** Comprenden variables como el sexo, la edad, los rasgos de personalidad y la orientación profesional. Diversos estudios indican que las mujeres suelen presentar mayores niveles de agotamiento emocional y sensación de ineficacia profesional, mientras que en los hombres se observa una mayor predisposición al cinismo y la despersonalización.
- **Factores sociales:** Aunque no es posible establecer relaciones causales concluyentes, múltiples investigaciones coinciden en que el respaldo social influye positivamente en la salud del trabajador, actuando como un factor protector frente al estrés laboral y el burnout. Este tipo de apoyo se define como la asistencia efectiva o percibida por el individuo —emocional, instrumental o informativa que el individuo recibe de su entorno social ante situaciones demandantes.
- **Factores organizacionales y laborales:** Si bien las características personales y la carencia de apoyo social influyen en la aparición del

síndrome, la evidencia señala que las variables organizacionales, especialmente aquellas vinculadas al desempeño y a las condiciones de trabajo, desempeñan un papel determinante en su desencadenamiento. Aspectos como la naturaleza de las tareas, la falta de reciprocidad emocional en el trabajo y un clima organizacional desfavorable deben ser considerados prioritarios en el diseño de estrategias de prevención psicosocial, dado su potencial para generar agotamiento profesional.

### **2.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

Se han identificado diversos enfoques sobre la satisfacción laboral, y a continuación se presentan los más relevantes: (31) Según Robbins y Judge, la satisfacción laboral se entiende como una valoración significativa que el individuo realiza sobre su propio desempeño, basada en la apreciación de sus competencias y experiencias en el entorno de trabajo. De este modo, quienes presentan altos niveles de satisfacción laboral perciben su labor de manera favorable, mientras que los trabajadores insatisfechos tienden a tener percepciones negativas sobre su rendimiento y las condiciones de su puesto (32).

### **2.3.3. FACTORES DETERMINANTES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Según la literatura y los estudios previos, los factores organizacionales que más impactan la satisfacción laboral comprenden la remuneración, la carga de trabajo y el reconocimiento profesional (33). A continuación, se describen estos elementos:

#### **a) Remuneración salarial**

La remuneración comprende salarios, incentivos y otros beneficios que reciben los trabajadores a cambio de su desempeño. Diversos estudios indican que la compensación económica es una de las causas más frecuentes de insatisfacción laboral, especialmente cuando los empleados perciben desigualdad al compararse con sus pares dentro o

fuera de la organización. La satisfacción laboral depende más de la percepción de equidad y justicia en la retribución que del monto absoluto recibido (34).

## **b) Carga laboral**

La carga laboral incluye las exigencias físicas y mentales que enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. Si bien tradicionalmente se evaluaba solo el esfuerzo físico, hoy se reconoce la importancia del esfuerzo mental, que puede generar fatiga y afectar la calidad de vida y el desempeño. La sobrecarga laboral ocurre cuando las cargas psicológicas sobrepasan los recursos accesibles, incrementando el estrés y reduciendo la efectividad en el trabajo (35).

Los factores de riesgo vinculados a la carga laboral comprenden las demandas psicofísicas que la actividad impone al individuo que la ejecuta, incluyendo esfuerzos físicos, manipulación de cargas, posturas laborales, niveles de atención y otros requerimientos propios de cada actividad. Para ello, se realizan análisis orientados a cuantificar tanto la carga física como la carga mental inherentes al puesto de trabajo, con el fin de identificar posibles riesgos y diseñar estrategias de prevención (35).

- **Carga física**

Se refiere al esfuerzo corporal requerido por las tareas, incluyendo movimientos repetitivos, posturas forzadas o manipulación de cargas, que incrementan el riesgo de fatiga y lesiones musculoesqueléticas.

- **Carga mental**

Se relaciona con los procesos cognitivos requeridos para llevar a cabo las tareas, teniendo en cuenta la cantidad y complejidad de la información, así como el tiempo disponible para procesarla y factores del entorno físico y psicosocial, como ruido, temperatura, iluminación y relaciones jerárquicas.

### **c) Reconocimiento laboral**

El reconocimiento laboral puede ser **extrínseco** o **intrínseco**. Las recompensas extrínsecas incluyen la remuneración, las oportunidades de promoción y el reconocimiento formal por parte de superiores (36) (37) (38).

Las recompensas intrínsecas corresponden a la satisfacción personal, el orgullo profesional y el sentido de logro al desempeñar adecuadamente las tareas asignadas. Para que estas recompensas generen satisfacción, los empleados deben percibir justicia y coherencia en el sistema, considerando factores como comparación social, competencias individuales y expectativas respecto a las recompensas (39)(40) (41) (42).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha:** Existe asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ho:** No existe asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

**Ha:** Existe asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ha:** Existe asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ha:** Existe asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Ho:** No existe asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE X**

Síndrome de burnout

### **2.5.2. VARIABLE Y**

Satisfacción laboral

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Escala
Síndrome de burnout	Clínicamente, se conceptualiza como un estado de agotamiento derivado de la exposición continua a presiones emocionales y a tensiones interpersonales de carácter persistente, derivadas en su mayoría del entorno de trabajo. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, el cinismo o despersonalización y la sensación de ineficacia o disminución de la realización personal.	trabajadores de la DIRESA Huánuco con Síndrome de burnout	Cansancio emocional			Ordinal
			<u>Despersonalización</u>	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Baja</li> <li>➤ Media</li> <li>➤ Alta</li> </ul>	
Satisfacción laboral.	Se refiere a la percepción que tiene un individuo al alcanzar un equilibrio entre una necesidad —o un conjunto de necesidades— y el objeto u objetivos que contribuyen a satisfacerla, lo que en términos laborales se traduce en la actitud o postura que el trabajador adopta frente a su trabajo.	Se refiere a la percepción que tiene un individuo al alcanzar un equilibrio entre una necesidad —o un conjunto de necesidades— y el objeto o los objetivos que contribuyen a satisfacerla, lo cual se refleja en la actitud o postura que el trabajador adopta frente a su labor.	Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salario</li> <li>➤ Modalidad de contrato</li> <li>➤ Seguridad en el trabajo</li> <li>➤ Capacitación</li> </ul>	Satisfecho Moderadamente	Ordinal
			Factores Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Necesidad de logro</li> <li>➤ Necesidad de poder</li> <li>➤ Necesidad de afiliación</li> </ul>	Satisfecho Insatisfecho	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor	Escala
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>						
Características generales	Son características que están presentes en la población sujeta a estudio.	Se determinará las características demográficas y sociales del grupo de estudio.	Unidimensional	Edad	Años	De razón
			Unidimensional	Masculino Femenino	Masculino Femenino	Nominal
			Unidimensional	Soltero/a Casado /a Conviviente Divorciado/a Viudo/a	Soltero/a Casado /a Conviviente Divorciado/a Viudo/a	Nominal
			Unidimensional	Enfermero Obstetra. Médico cirujano Químico farmacéutico Psicóloga Biólogo. Cirujano dentista Med. Vet. Nutricionista Otros (Administrativos)	Enfermero Obstetra. Médico cirujano Químico farmacéutico Psicóloga Biólogo. Cirujano dentista Med. Vet. Nutricionistas Otros(Administrativos)	Nominal

## CAPÍTULO III

### MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la participación del investigador, la investigación se caracterizó por ser observacional, prospectiva, transversal y analítica. (43)

##### 3.1.2. ENFOQUE

La investigación en cuestión adoptó un enfoque cuantitativo.

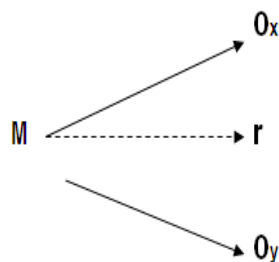
##### 3.1.3. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue correlacional. (44)

##### 3.1.4. DISEÑO

Es un diseño Transeccional Correlacional, que busca la relación entre las variables de estudio. (45)

**Esquema:**



**Dónde:**

**M** = Representa a la muestra en estudio.

**Ox** = Síndrome de Burnout

**Oy** = Satisfacción laboral

**r** = Representa la relación de variables en estudio

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población del estudio estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de la DIRESA Huánuco durante el año 2023, comprendiendo un total de 320 personas, entre las cuales se incluyen profesionales de la salud, personal administrativo y personal técnico.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores CAS
- Trabajadores 276
- Trabajadores nombrados.
- Trabajadores por locación de servicio.
- Trabajadores que acepten participar del estudio.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que hagan sus prácticas pre profesionales.
- Trabajadores que no deseen firmar el consentimiento informado.

### **3.2.2. MUESTRA**

La muestra que utilizamos fue una muestra censal, en donde se analizó toda la población, la cual es 320 trabajadores.

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

### **3.3.1. TÉCNICAS**

Psicometría.

De acuerdo con el enfoque y características de la investigación, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de dos encuestas,

cada una diseñada específicamente como instrumento de recopilación de información a través de cuestionarios estructurados.

### 3.3.2. INSTRUMENTOS

#### ✓ MBI (Inventario de burnout de MASLACH)

Los individuos que superan el percentil 75 se clasifican en la categoría “alto”; quienes se ubican entre los percentiles 25 y 75 se clasifican en la categoría “medio”; y aquellos que se encuentran por debajo del percentil 25 se clasifican en la categoría “bajo”.

Aspecto evaluado

Respuesta Para Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Para la interpretación del cuestionario se consideraron las siguientes subescalas:

**Agotamiento emocional:** Examina el nivel de fatiga emocional que el trabajador experimenta como resultado de las demandas laborales, con un puntaje máximo de 54.

**Despersonalización:** Evalúa la tendencia del individuo a mostrar actitudes de desapego o frialdad hacia otras personas, con un puntaje máximo de 30.

**Realización personal:** Analiza la percepción de competencia y eficacia en el desempeño laboral, con un puntaje máximo de 48.

✓ Inventario de satisfacción laboral.

El inventario de satisfacción laboral midió dicha variable, el cual tiene dos dimensiones las cuales son: los Factores Intrínsecos y los Factores Extrínsecos

### 3.3.3. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se llevaron a cabo los siguientes procedimientos.

**Validez de respuesta (piloto):** Se utilizó una muestra piloto equivalente al 10 % del total de la población, con el objetivo de realizar ajustes al instrumento, ya sea incorporando nuevas dimensiones o corrigiendo aspectos existentes. Esta prueba permitió evaluar la claridad, comprensión, coherencia y posible ambigüedad de las preguntas, así como determinar el tiempo requerido para responder adecuadamente cada reactivo.

**Validez estadística:** Se desarrollo el análisis estadístico para la validez estadística en base a un plan piloto, donde se pudo evidenciar que tanto el instrumento que mide el síndrome de burnout y la satisfacción laboral tuvieron una validez por el alfa de crombac de 0,87 y 0,85 respectivamente.

**Validez por jueces:** Se seleccionaron tres evaluadores especializados de distintas disciplinas para realizar una evaluación cualitativa de la validez del instrumento, valorando la pertinencia de la estructura del ítem, la precisión con que está redactado y la neutralidad con la que se formula, evitando cualquier tipo de sesgo.

- Docente experto en investigación.
- Estadístico.
- Asesor de investigación.

### **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos:**

Con el objetivo de establecer la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se evaluó la consistencia interna de los mismos. Debido a que los ítems del cuestionario presentaban respuestas de tipo dicotómico, se utilizó el coeficiente KR-20, el cual permite estimar la estabilidad y homogeneidad de las mediciones, garantizando que los resultados obtenidos sean confiables y puedan reproducirse.

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$

$$st^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

Dónde:

K=número de ítems del instrumento.

p=personas que responden afirmativamente a cada ítem.

q=personas que responden negativamente a cada ítem.

St<sup>2</sup>= varianza total del instrumento

Xi=Puntaje total de cada encuestado

## **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

### **3.4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

Se empleó análisis descriptivo de los datos, recurriendo a tablas de frecuencia y al cálculo de proporciones y representaciones gráficas para caracterizar varias variables, tales como el promedio, la mediana, la desviación estándar y la varianza.

### **3.4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL**

Se aplicaron estadísticas descriptivas como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables del estudio. De manera complementaria, se empleó estadística inferencial mediante la prueba de chi cuadrado para evaluar la relación existente entre dichas variables. La gestión y análisis de la información se realizaron utilizando los programas Excel y SPSS, versión 22.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 1.** Características generales de los Trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Características generales		f	%
Genero	Femenino	161	50,5
	Masculino	159	49,5
Estado civil	Soltero/a	112	35
	Conviviente	95	29,8
	Casado /a	81	25,3
	Divorciado/a	20	6,2
	Viudo/a	12	3,6
Profesión	Enfermero	48	15
	Técnico Enfermería	7	2,1
	Obstetra.	12	3,7
	Médico cirujano	6	1,8
	Químico farmacéutico	12	3,7
	Técnico en Farmacia	3	0,9
	Psicóloga	4	1,2
	Biólogo.	13	4
	Técnico en Laboratorio	7	2,1
	Cirujano dentista	3	0,9
	Med. Vet.	5	1,5
	Nutricionista	2	0,6
	Personal Administrativo	198	61,8
Edad	Edad	44 ± 9,8	
Total		320	100,0

#### Interpretación

En la Tabla 01 se presentan las características generales de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, 20243.

### **1. Género:**

La distribución por género de los trabajadores de la DIRESA Huánuco es equilibrada, con 161 trabajadoras femeninas (50.5%) y 159 trabajadores masculinos (49.5%). Esta ligera mayoría de trabajadoras femeninas sugiere un equilibrio en la representación de ambos géneros dentro de la institución.

### **2. Estado Civil:**

En cuanto al estado civil de los trabajadores de la DIRESA Huánuco, se observa que la mayoría se encuentra en situación de soltería (35%), seguida por los convivientes (29.8%). Los trabajadores casados representan el 25.3%, mientras que el porcentaje de divorciados es de 6.2% y el de viudos de 3.6%. Esto indica que la mayor parte del personal tiene una situación de soltería o convivencia, mientras que el porcentaje de trabajadores divorciados o viudos es significativamente más bajo.

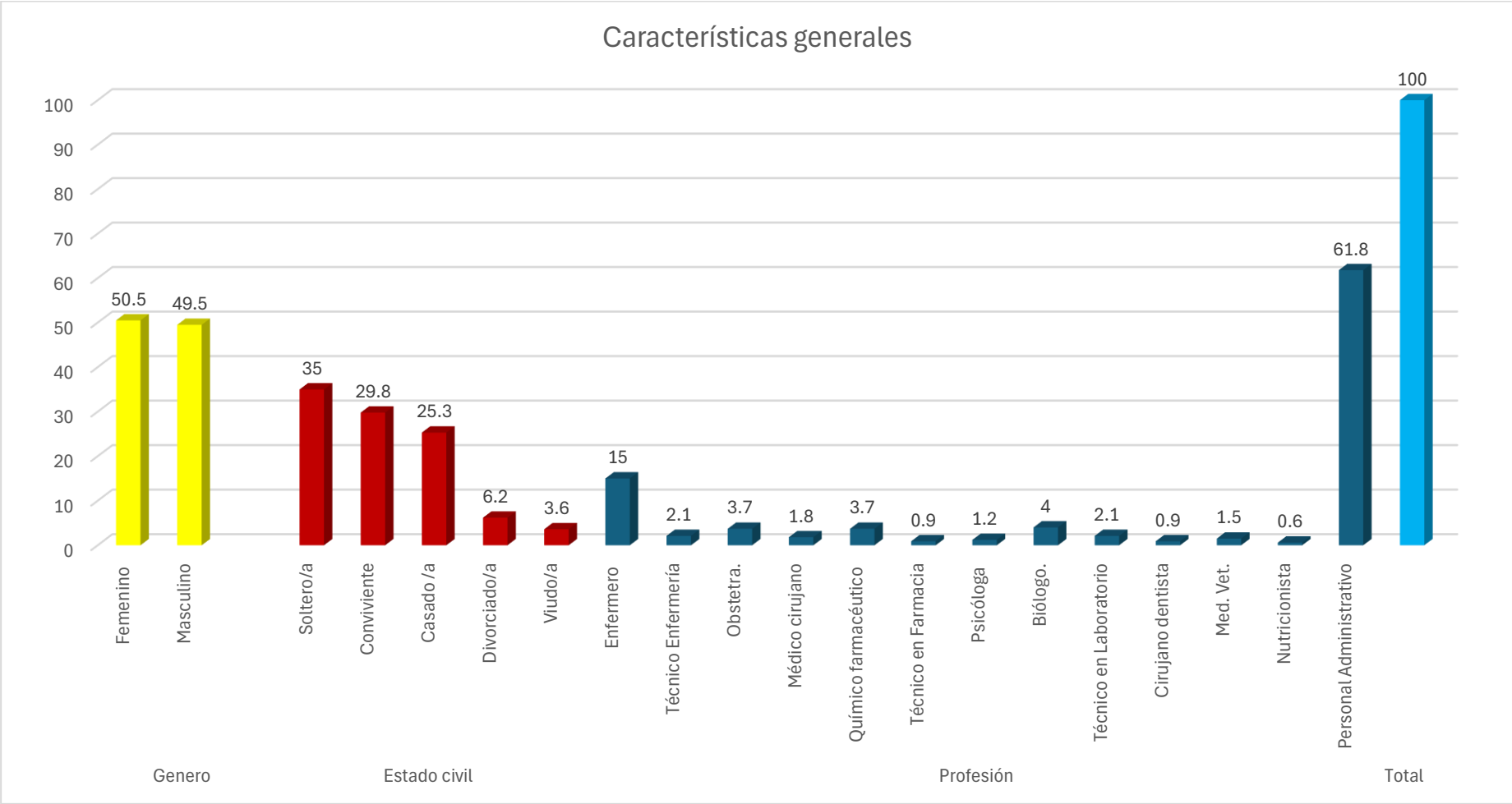
### **3. Profesión:**

La distribución de las profesiones en la DIRESA Huánuco muestra que el grupo más grande está compuesto por personal administrativo, con 198 trabajadores (61.8%). A continuación, se encuentran los enfermeros con 48 trabajadores (15%), seguidos por los biólogos con 13 trabajadores (4%). Otras profesiones, como obstetras, químicos farmacéuticos, técnicos en enfermería, psicólogos y médicos veterinarios, tienen una representación menor, con porcentajes que varían entre 0.6% y 3.7%. En general, se observa una fuerte presencia de personal administrativo, mientras que las profesiones vinculadas directamente con la atención de salud, aunque importantes, tienen una proporción considerablemente menor.

### **4. Edad:**

La edad promedio de los trabajadores fue de 44 años (desviación estándar: 9,8 años). Este promedio indica que la mayoría se encuentra en la adultez media, lo cual resulta relevante para comprender la experiencia laboral acumulada dentro de la institución.

**Gráfico 1.** Características generales de los Trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023



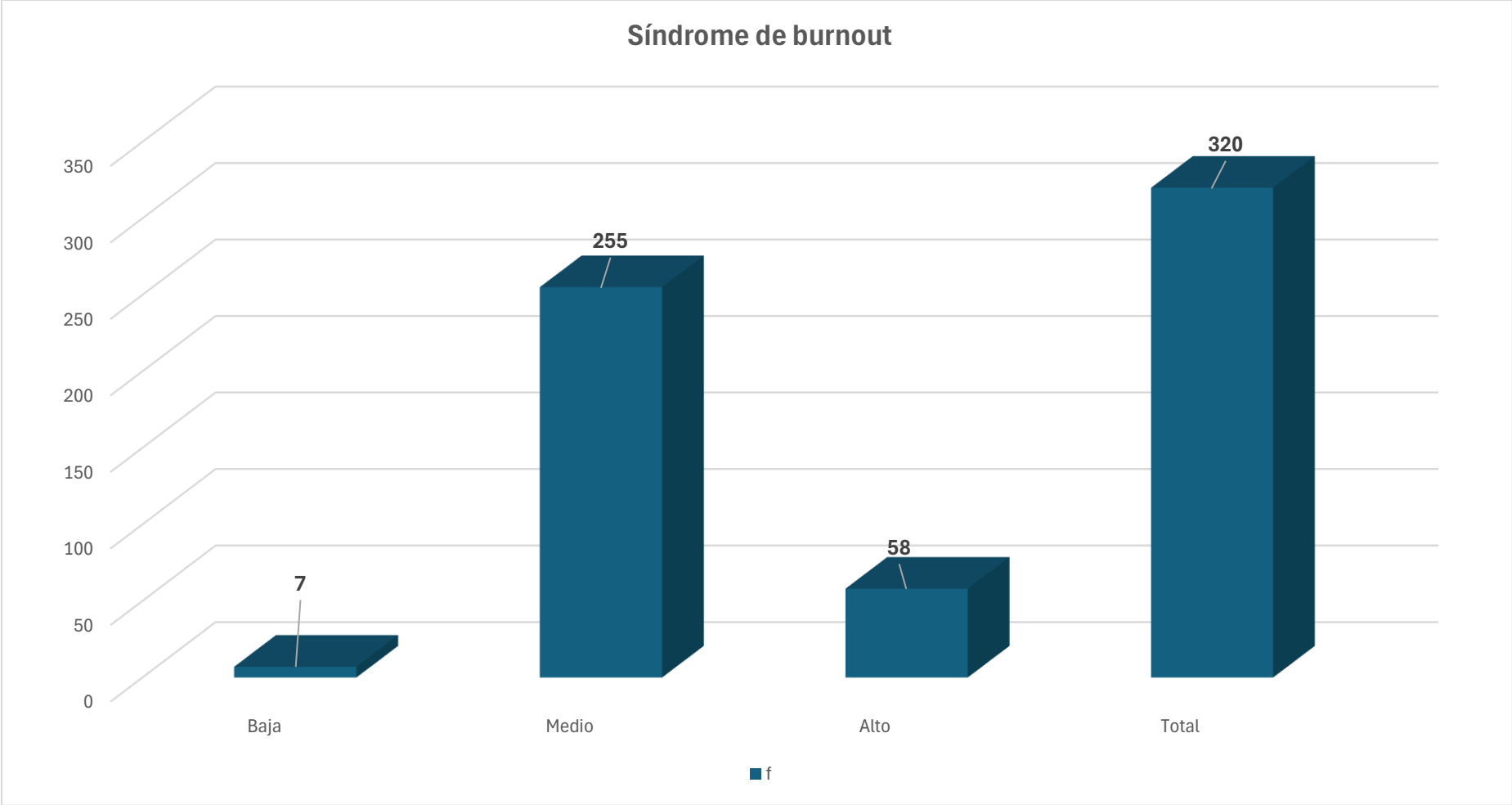
**Tabla 2.** Síndrome de burnout en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Síndrome de burnout	F	%
Baja	7	2,2
Medio	255	79,7
Alto	58	18,1
Total	320	100,0

### **Interpretación**

La tabla 02 Síndrome de burnout en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023 presenta la distribución de 320 trabajadores según los niveles de síndrome de burnout. De los 320 individuos, el 79,7% (255 trabajadores) experimenta un nivel medio de burnout, lo que señala que una gran parte de la muestra se enfrenta a síntomas moderados de agotamiento y estrés relacionado con su trabajo. En cuanto al nivel alto de burnout, el 18,1% (58 trabajadores) se encuentra en esta categoría, indicando que una porción importante de la población está lidiando con un agotamiento severo, lo que podría tener un impacto negativo en su bienestar y rendimiento. Solo el 2,2% (7 trabajadores) evidencian un nivel bajo de burnout, lo que refleja que un porcentaje mínimo no se ve tan afectado por el estrés laboral.

**Gráfico 2.** Síndrome de burnout en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023



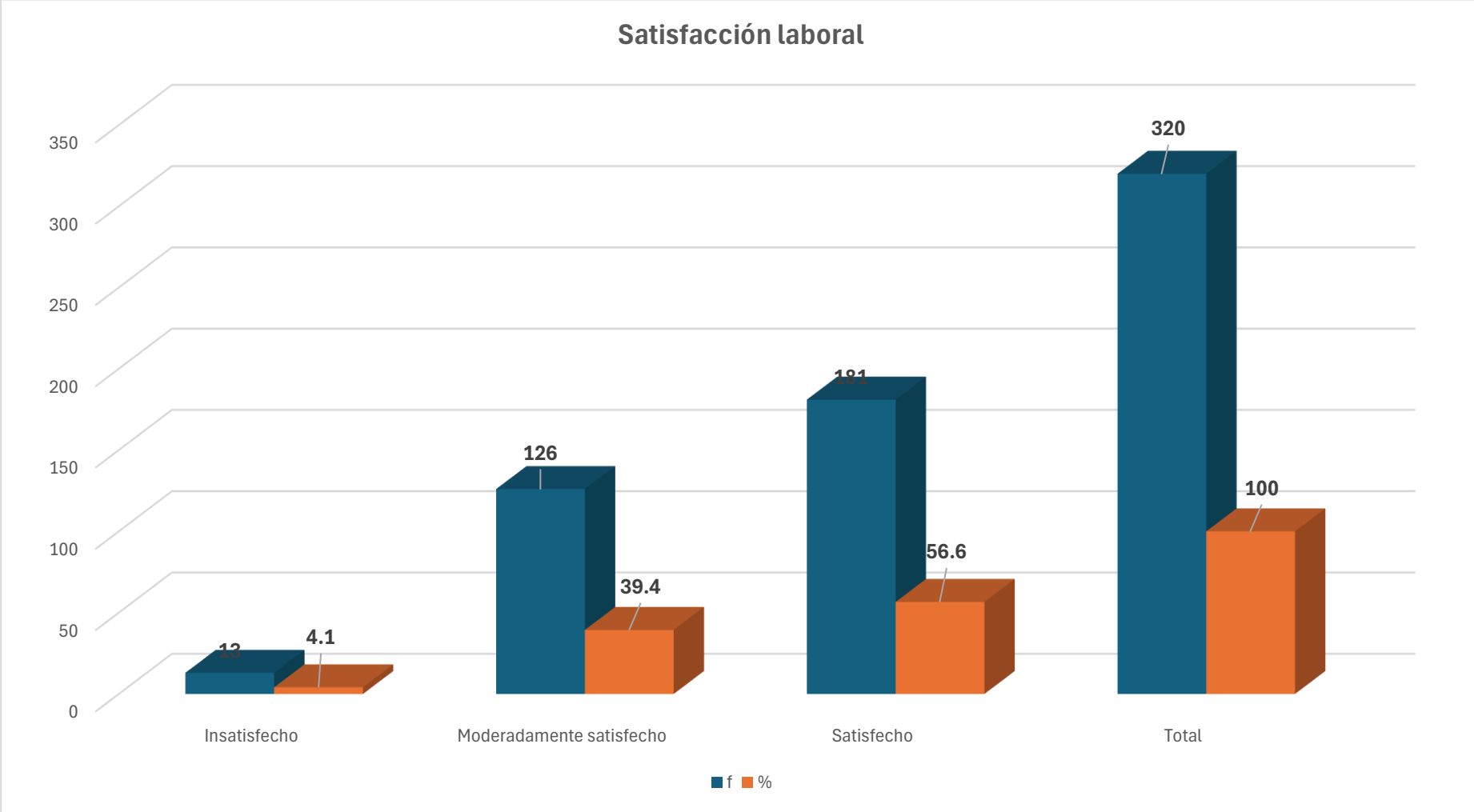
**Tabla 3.** Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Satisfacción laboral	F	%
Insatisfecho	13	4,1
Moderadamente satisfecho	126	39,4
Satisfecho	181	56,6
Total	320	100,0

### **Interpretación**

En la tabla 03 se observa los niveles de satisfacción laboral, donde de los 320 trabajadores, el 4.1% (13 personas) se encuentra insatisfecho, el 39.4% (126 personas) está moderadamente satisfecho y el 56.6% (181 personas) se siente satisfecho. Los hallazgos evidencian que la mayor parte de los trabajadores están satisfechos con su situación laboral, mientras que una proporción considerable muestra satisfacción moderada, y solo un pequeño porcentaje está insatisfecho.

**Gráfico 3.** Satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023



## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 4.** Asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Dimensión	SATISFACCION LABORAL						Total	P	
	Insatisfecho		Moderadamente		Satisfecho				
Emocional	satisfecho								
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Baja	5	1,6	91	28,4	140	43,8	236	73,8	
Medio	4	1,3	19	5,9	26	8,1	49	15,3	0,028
Alto	4	1,3	16	5,0	15	4,7	35	10,9	
Total	13	4,1	126	39,4	181	56,6	320	100,0	

### Interpretación

La Tabla 04 presenta la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco, mostrando un valor de  $p = 0,028$ , lo que evidencia una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

**Tabla 5.** Asociación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Dimensión	SATISFACCION LABORAL						Total	P
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho			
Despersonalización	f	%	F	%	f	%	f	%
Baja	5	1,6	91	28,4	138	43,1	234	73,1
Medio	4	1,3	19	5,9	27	8,4	50	15,6
Alto	4	1,3	16	5	16	5	36	11,3
Total	13	4,1	123	39,4	181	56,6	320	100

### Interpretación

La Tabla 05 presenta la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco, mostrando un valor de  $p = 0,041$ , lo que evidencia una asociación estadísticamente significativa.

**Tabla 6.** Asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

Dimensión	SATISFACCION LABORAL						Total	P
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho			
Realización	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	4	1,3	29	9,1	31	9,7	64	20
Medio	6	1,9	21	6,6	37	11,6	64	20
Alto	3	0,9	76	23,8	113	35,3	192	60
Total	13	4,1	126	39,4	181	56,6	320	100

### Interpretación

La Tabla 06 muestra que hay una relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco, con un valor de  $p = 0,035$ .

**Tabla 7.** Asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023

SINDROME	SATISFACCION LABORAL						Total	P
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho			
DE BURNOUT	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0	0	5	1,6	2	0,6	7	2,2
Medio	7	2,2	98	30,6	150	46,9	255	79,7
Alto	6	1,9	23	7,2	29	9,1	58	18,1
Total	13	4,1	126	39,4	181	56,6	320	100

### Interpretación

La Tabla 07 muestra la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco, presentando un valor de  $p = 0,007$ , lo que evidencia una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Se observó que el 80,4 % del personal presentó un nivel intermedio de burnout, mientras que el 59,3 % manifestó satisfacción con su desempeño laboral.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

El síndrome de agotamiento laboral, conocido como burnout, constituye un fenómeno psicosocial que ha despertado creciente interés, particularmente en profesiones con alta demanda emocional, como las vinculadas al sector salud. Este síndrome se manifiesta mediante fatiga emocional, despersonalización y disminución del sentido de autorrealización, afectando tanto el bienestar del trabajador como su desempeño profesional. Diversos estudios han demostrado de manera consistente que a un mayor grado de burnout corresponde una menor satisfacción laboral. En este marco, el presente estudio examinó la relación entre estas variables en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Huánuco, examinando la prevalencia del síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción laboral.

Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral ( $p = 0,032$ ). De los 320 trabajadores encuestados, el 4,1 % (13 personas) se encontraba insatisfecho, el 39,4 % (126 personas) manifestó una satisfacción moderada y el 56,6 % (181 personas) reportó sentirse satisfecho con su situación laboral. En cuanto al burnout, el 79,7 % (255 trabajadores) presentó un nivel medio, el 18,1 % (58 trabajadores) un nivel alto y el 2,2 % (7 trabajadores) un nivel bajo. Estos resultados reflejan que la mayor parte de los empleados mantiene un nivel satisfactorio de satisfacción laboral, mientras que una proporción significativa presenta niveles moderados de burnout. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones internacionales y nacionales. Por ejemplo, Acea et al. (España, 2021) reportaron que enfermeras contratadas temporalmente presentaban altos niveles de burnout, acompañados de fatiga emocional, despersonalización y disminución de la autorrealización, estableciendo una relación inversa con la satisfacción laboral (7). De manera similar, Álvarez et al. (2021) encontraron que el 39,67 % de sus participantes presentaba burnout y el 37,07 % se encontraba

en riesgo de desarrollarlo, observando correlación negativa entre agotamiento y satisfacción laboral (8). Trucios (Huancavelica, 2018) reportó que el 100 % del personal de enfermería evaluado presentaba síntomas de burnout, mayoritariamente en un nivel medio (71,4 %) (16). mientras que Apaza (Bolivia, 2021) evidenció que el 83 % del personal tenía tendencia a desarrollar el síndrome, mostrando variaciones en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (9).

Estudios realizados en Colombia por Jácome et al. (2019) evidenciaron una prevalencia de burnout del 47,5 %, con un 42,5 % de agotamiento emocional, lo que confirma la influencia de esta dimensión en la aparición del síndrome (11). En Huánuco, Aranda L. (2020) identificó una correlación inversa entre burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de la Micro Red Pillco Marca, con un coeficiente negativo de  $-0,266$ , resultados comparables a los obtenidos en este estudio (17).

A nivel nacional, Carlos M. (Lambayeque, 2021) encontró que el 68 % del personal de enfermería presentaba burnout moderado, mientras que el 66 % reportaba satisfacción laboral, observando una correlación inversa de magnitud media ( $r = -0,397$ ,  $p = 0,01$ ) (12). De igual forma, García (Lima, 2021) y Mendoza (Lima, 2018) reportaron relación inversa entre burnout y satisfacción laboral en personal sanitario de Neonatología e Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, respectivamente. (14) (15). Por el contrario, Cercado (Lima, 2020) evidenció que no existía relación significativa entre ambas variables en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza (13).

Finalmente, estos hallazgos resaltan la importancia de implementar políticas institucionales orientadas a reducir el impacto del burnout, incluyendo programas de manejo del estrés, estrategias de bienestar laboral y mejoras en las condiciones de trabajo en los centros de salud. Además, se sugiere la realización de estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de la relación entre burnout y satisfacción laboral a lo largo del tiempo. En conclusión,

aunque los trabajadores de la DIRESA Huánuco presentan niveles moderados de burnout, su satisfacción laboral se mantiene relativamente alta, lo que evidencia la importancia de equilibrar ambos aspectos para promover un entorno laboral saludable y eficiente.

## CONCLUSIONES

- Se evidenció una asociación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional, dimensión del síndrome de burnout, y el nivel de satisfacción laboral del personal de la DIRESA Huánuco ( $p = 0,028$ ), lo que indica que el aumento de la fatiga emocional se relaciona con una disminución de la satisfacción en el trabajo.
- De igual manera, se identificó una relación significativa entre la despersonalización, componente del síndrome de burnout, y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco ( $p = 0,041$ ), evidenciando que mayores niveles de distanciamiento emocional y desapego interpersonal impactan negativamente en la percepción del trabajo.
- Asimismo, se constató una relación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral ( $p = 0,035$ ), lo que sugiere que un mayor sentido de logro y eficacia profesional se asocia con niveles más elevados de satisfacción laboral.
- En términos generales, los resultados confirman la existencia de una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco ( $p = 0,032$ ), destacando la necesidad de abordar integralmente las dimensiones del burnout como estrategia para fortalecer el bienestar y la satisfacción laboral en la institución.

## **RECOMENDACIONES**

### **1. Con respecto a la fatiga emocional y la satisfacción laboral**

Se recomienda que la DIRESA Huánuco adopte programas orientados a la prevención y gestión del estrés laboral, con el propósito de disminuir los niveles de agotamiento emocional del personal. Entre las acciones sugeridas se incluyen la implementación de pausas activas, actividades de autocuidado, una asignación equilibrada de las cargas de trabajo y espacios de acompañamiento emocional. La reducción de la fatiga emocional contribuirá de manera favorable al incremento de la satisfacción laboral.

### **2. Con respecto a la despersonalización y la satisfacción laboral**

Se sugiere implementar estrategias institucionales dirigidas al fortalecimiento de las habilidades interpersonales, la empatía y la comunicación efectiva. Asimismo, resulta conveniente promover acciones que favorezcan un clima laboral positivo y el trabajo colaborativo, con el fin de disminuir las actitudes de distanciamiento emocional y mejorar el grado de satisfacción percibido en el entorno laboral.

### **3. En relación con la realización personal y la satisfacción laboral**

Se recomienda promover políticas orientadas al reconocimiento del desempeño, el fortalecimiento de competencias profesionales, la capacitación continua y el desarrollo de la carrera laboral. El incremento de la percepción de logro y realización personal favorece la motivación intrínseca del trabajador y repercute positivamente en su nivel de satisfacción laboral.

### **4. Sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en general**

Se recomienda desarrollar e implementar un plan integral de prevención del síndrome de burnout, abordando sus principales dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Este

plan debería incluir intervenciones a nivel organizacional, psicológico y administrativo, con el objetivo de fomentar el bienestar laboral y mejorar de manera significativa la satisfacción general del personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Zubiri F. Satisfacción y motivación profesional. Anales Sis San Navarra [Internet] 2013 [consultado el 20 de mayo del 2025]; 36(2): 193-196. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272013000200002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002)
2. Carrillo C, Martínez M, Gómez C, Meseguer M. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anales de Psicología. [Internet] 2018 [consultado el 20 de mayo del 2025]; 31(2), 645-650. Disponible de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16738685028>
3. Aranda G. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Revista Enfermería Herediana. [Internet] 2021 [consultado el 20 de mayo del 2025]; 12(1):26-32. Disponible de: <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>
4. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Rev. peru. epidemiol. [Internet] 2013 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 14(1). Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/2031/203119666007.pdf>
5. Maslow A. Motivation and personality. 2nd ed. New York: Harper and Bros Publishers; 1970.
6. Maslach C, Jackson S. The Maslach Burnout Inventory. 2nd ed. Palo alto: Consulting Psychologist Press; 1986.
7. Acea L, Pastor MDM, Rubinat E, Bellon F, Blanco J, Gea M, Briones E. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. J Nurs Manag. [Internet] 2021 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 29(7):2208-2215. Disponible de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33998728/>

8. Álvarez L, Mori P, Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de enfermería* [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 22(4): 50-58. Disponible de:  
<https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5d399a572999520684465a8c>
9. Apaza M. Síndrome de Desgaste Profesional en el personal de Enfermería Unidad de Neonatología, Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS [tesis para para optar al título de Especialista en Enfermería Neonatal]. Universidad mayor de san Andrés; 2021. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de:  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4053194?show=full>
10. Guillen G. Factores de riesgo ocupaciones asociados al síndrome de burnout en el personal de salud del distrito 01D02, Cuenca Sur. [tesis de licenciatura] Universidad del Azua; 2019. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8694>
11. Jácome S, Villaquiran A, García C, Duque I. Prevalencia del Síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Rev Cuid.* [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 10(1). Disponible de:  
[https://www.researchgate.net/publication/329849563\\_Prevalencia\\_del\\_sindrome\\_de\\_Burnout\\_en\\_residentes\\_de\\_especialidades\\_medicas](https://www.researchgate.net/publication/329849563_Prevalencia_del_sindrome_de_Burnout_en_residentes_de_especialidades_medicas)
12. Carlos, M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital belén Lambayeque. *Rev. Epistemia*, [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 4(1), 27 –38. Disponible en:  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>.
13. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del hospital nacional Arzobispo Loayza. Tesis para

- otra el grado de enfermería. Universidad Norbert Wiener; 2019. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/610758d8-6890-493d-b754-d702dcc7ebdc>
14. García C. Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una clínica privada, Lima [Tesis de post grado]. Universidad Norbert Wiener. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/3b4e7b2c-99f5-498f-a11d-18de845695c8>
  15. Mendoza M. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. [Tesis de post grado]. Perú: Cesar Vallejo. Univ.; 2017. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_d22f4890809190820de47c7938d5b0f8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d22f4890809190820de47c7938d5b0f8)
  16. Trucios M., Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016. [Tesis de post grado]. Perú: San Marcos Univ.; 2016. [Consultado el 20 de mayo del 2025]. 9 p. Disponible de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_baf8981753bfe4946570fd1f4aea64e3/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_baf8981753bfe4946570fd1f4aea64e3/Details)
  17. Aranda L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco [tesis post grado] Universidad de Huánuco; 2020. Disponible de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2483>.
  18. Bernis JMFI. El Estudio Operativo De La Psicología Una Aproximación Matemática. 1988 agosto. Disponible de: <https://e-spacio.uned.es/entities/publication/15af7c76-7d28-40af-a2db->

dcaf8268e8ea/full

19. Bravo M, Peiró J.M., Rodríguez I. Satisfacción laboral. Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto. Revista madrilen. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 1(4). Disponible de: <https://editorial.tirant.com/es/libro/tratado-de-psicologia-del-trabajo-vol-1-la-actividad-laboral-en-su-contexto-jose-maria-peiro-9788477383932>
20. Alonso P. Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. Boletín de psicología. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 88(6). Disponible de: <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N88-3.pdf>
21. Atalaya Pisco, M. C. Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 3(5).
22. Organización Mundial de la Salud. (OPS/OMS). Estrés [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
23. Avelino N. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería Adscrito al área Clínica de Sala de Parto de la de la Maternidad Negra Hipólita en San Félix. 2006.
24. Sistema de Información Científica. El Estrés Laboral como síntoma de una Empresa. Redalyc. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 20(1): p. 55-66. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331005.pdf>
25. Cassaretto M, Chau C, Oblitas H, Valdez N. Estrés y Afrontamiento. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]. Disponible de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2014/07/29/salud-estres-y-factores-psicologicos/>.
26. Basset I, Estevez R, Leal ML, Granados G, Lopez JT. Estrés laboral y personal en los recursos humanos de enfermería de una unidad de

- psiquiatría de México, D.F.. Enfer neurol (mex). [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 1(1). Disponible de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111f.pdf>
27. De la cruz de paz E. Estrés laboral y síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de atención hospitalaria[Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 1 (2). Disponible de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5629/1/TFG-H123.pdf>.
28. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 112(1). Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
29. Thomaé MNV, Ayala EA, Sphan MS, Stortti MA. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 153(2). Disponible de: [http://med.unne.edu.ar:8080/revistas/revista153/5\\_153.pdf](http://med.unne.edu.ar:8080/revistas/revista153/5_153.pdf)
30. Gil-Monte, PR, Peiró J M. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis. 1997.
31. armas j. La influencia de la insatisfacción laboral en el rendimiento laboral y en el desarrollo empresarial. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]. Disponible de: <http://www.monografias.com/trabajos89/influencia-insatisfaccion-laboral/influencia-insatisfaccion-laboral.shtml#ixzz3uG7aW568>.
32. Stephen P. Robbins. Comportamiento organizacional "teorías y prácticas. séptima ed. Mexico D.F.; 2004.
33. García Viamontes D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de

- mayo del 2025]. Disponible de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.
34. Munduate Jaca, M.L. La motivación en el trabajo Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Madrid; 1984.
  35. Vidal García J. Carga laboral. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]. Disponible de: <http://www.uv.es/sfpenlinia/cas/contacto.html>.
  36. Arias F. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Contaduría y Administración. México. DF. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 200(4). Disponible de: [https://www.researchgate.net/publication/26612602\\_El\\_compromiso\\_personal\\_hacia\\_la\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanencia\\_algunos\\_factores\\_para\\_su\\_incremento](https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento)
  37. Velásquez Z. La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. GestioPolis.Com [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]. Disponible de: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/seghso.htm#mas-autor>.
  38. Cetina T, Chan-Canul AG, Sandoval JL. Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Internet] 2020 [Consultado el 20 de mayo del 2025]; 200(4). Disponible de: 44(6).
  39. Muñoz, A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, 1990.
  40. Hackman, J. R.. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear. Work design. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.). 1977.

41. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976; 16(1).
42. Oldham, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey.. *Journal of Applied Psychology*. 1975; 60(1).
43. Fonseca A, Martel S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. 1st ed. Huánuco: Unheval; 2012.
44. Aguilar S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*. 2006 enero-agosto; 11(2): p. 333-338.
45. Gómez M. Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev Mex Pediatr*. 2002 junio; 68(4): p. 152-159.

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

Martel R. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de la Diresa Huánuco, 2023 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado ]. Disponible en: <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICO	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICA	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b></p> <p>¿Cuál es la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>□ ¿Cuál es la asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?</p> <p>□ ¿Cuál es la asociación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?</p> <p>□ ¿Cuál es la asociación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la DIRESA Huánuco, 2023</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>□ Identificar la asociación entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.</p> <p>□ Identificar la asociación entre la dimensión de despersonalización</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Ha: Existe asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023</p> <p>Ho: No existe asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023</p>	<p><b>VARIABLE X:</b></p> <p>Estrés</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Despersonalización</li> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Realización personal</li> </ul> <p><b>VARIABLE Y:</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores intrínsecos</li> <li>• factores extrínsecos</li> </ul>	<p><b>TIPO</b></p> <p>Observacional, prospectiva, analítica</p> <p><b>MÉTODO General:</b></p> <p>Científico</p> <p><b>Específico:</b></p> <p>Estadístico y de inducción incompleta</p> <p><b>NIVEL DISEÑO</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>ESQUEMA</b></p> <pre> graph TD     M --&gt; 01     M --&gt; 02     01 --&gt; r     02 --&gt; r     </pre>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población la constituirán todos los trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023, que son 320 personas.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>La muestra la constituirán todos los 320 trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario Burnout de Maslach MBI Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial</li> <li>• Inventario satisfacción laboral</li> </ul>

---

trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023?

### 1.3. Objetivo general

Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2024.

□ Identificar la asociación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

---

## ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA DIRESA HUANUCO, 2023

#### NOMBRE DEL INSTRUMENTO

#### INSTRUCCIONES:

En primer lugar lea y complete correctamente la información sobre caracterización (Edad, estado civil y profesión).

Seguido a ello escuche cuidadosamente el enunciado antes de decidir por la respuesta que según su criterio considere correcta o que mejor expresa su opinión. Se presentan cuatro las alternativas de Nunca, Pocas veces, al año o menos, Una vez al mes o menos, Pocas veces al mes, Una vez a la semana, Pocas veces a la semana, Todos los días para medir el síndrome de burnout.

Y otras alternativas como Insatisfecho, Moderadamente satisfecho, satisfecho para medir el nivel de satisfacción laboral.

**INVESTIGADOR: RICARDO MARTEL CARHUAS**

#### EJECUCIÓN:

<b>Edad</b>	: ..... años	<b>Género:</b> Masculino ( <input type="checkbox"/> ), Femenino ( <input type="checkbox"/> )	
<b>Estado Civil</b>	Soltero/a : ( <input type="checkbox"/> )	Conviviente /Unión Libre : ( <input type="checkbox"/> )	Divorciado/a : ( <input type="checkbox"/> )
	Casado /a : ( <input type="checkbox"/> )	Separado/a : ( <input type="checkbox"/> )	Viudo/a : ( <input type="checkbox"/> )
<b>Profesión</b>	Enfermero(a). : ( <input type="checkbox"/> )	Abogado(a). : ( <input type="checkbox"/> )	Químico F. : ( <input type="checkbox"/> )
	Obstetra. : ( <input type="checkbox"/> )	Psicólogo(a). : ( <input type="checkbox"/> )	Med. Vet. : ( <input type="checkbox"/> )
	Médico. : ( <input type="checkbox"/> )	Nutricionista : ( <input type="checkbox"/> )	Téc. Enfermería : ( <input type="checkbox"/> )
	Contador(a). : ( <input type="checkbox"/> )	Biólogo(a) : ( <input type="checkbox"/> )	Téc. Farmacia : ( <input type="checkbox"/> )
	Otros. : .....		

Gracias por su colaboración

## INSTRUMENTO N° 2

### CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA EVALUAR EL SINDROME DE BURNOUT

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRESA HUANUCO, 2023”**

**INSTRUCCIONES:**

Sr.(a), Profesional de la Salud / Administrativo o técnico, le agradezco anticipadamente por su participación y a continuación se presentan, una serie de enunciados en los cuales usted debe colocar con un aspa (x) la columna que representa la frecuencia con que usted le sucede lo que se expresa en el enunciado lo cual permitirá estructurar conclusiones en relación con el estudio a fin de modificar la prevención del desgaste profesional.

GRACIAS.

ENUNCIADOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo							
2. Me siento agotada/o al final de un día de trabajo							
3. Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, usuarios, colegas)							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mi							
7. Trato con mucha eficacia los problemas de los usuarios o compañeros.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros.							

10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes / usuarios							
16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés							
17. Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes, usuarios y colegas)							
18. Me siento animado después de trabajar con los usuarios.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo							
22. Siento que mis colegas o usuarios o pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

<b>Aspecto evaluado</b>	<b>Preguntas a evaluar</b>	<b>Valor total</b>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

#### Baremación

Baja: entre 1 y 33

Media: entre 34 y 66

Alta: entre 67 y 99.

## ANEXO 3 ESCALA SOBRE SATISFACCION LABORAL

**Estimado(a),**

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para desarrollar la investigación planteada, es por ello que pido su colaboración, debido a que es parte importante dentro de la investigación a realizar. Sírvase marcar con un aspa “X” la respuesta de acuerdo a su criterio, según su punto de vista, en las siguientes alternativas.

**Siempre= 3; a veces= 2; Nunca= 1**

N	Ítems <b>Con que frecuencia te sientes satisfecho respecto a...</b>	Siempre	A veces	Nunca
	<b>Factores Intrínsecos</b>			
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo			
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho			
3	Responsabilidad que se le ha asignado.			
4	La posibilidad de utilizar tus capacidades			
5	Tus posibilidades de ascender en el Cargo			
6	La atención que se presta a las sugerencias que realizas			
7	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo			
	<b>Factores Extrínsecos</b>			
1	Condiciones físicas en el trabajo (iluminación, ruido, espacio, etc.)			
2	Tus compañeros de trabajo son adecuados			
3	Tu superior inmediato te trata bien			
4	Tu salario es adecuado			
5	Relación entre tu superior y los trabajadores de tu área son adecuados			
6	El modo en que tu institución está Estructurada es adecuada			
7	Tu horario de trabajo es adecuado			
8	Tu estabilidad laboral es adecuada			

**Puntaje de Baremo:**

<b>N</b>	<b>Ítems</b>	<b>Puntaje</b>
	<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>	
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo	<b>Satisfecho: de 17 a 21</b> <b>Moderadamente satisfecho: 12 a 16</b> <b>Insatisfecho: 7 a 11</b>
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	
3	Responsabilidad que se le ha asignado.	
4	La posibilidad de utilizar tus capacidades	
5	Tus posibilidades de ascender en el Cargo	
6	La atención que se presta a las sugerencias que realizas	
7	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	
	<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>	
1	Condiciones físicas en el trabajo (iluminación, ruido, espacio, etc.)	<b>Satisfecho: de 17 a 21</b> <b>Moderadamente satisfecho: 12 a 16</b> <b>Insatisfecho: 7 a 11</b>
2	Tus compañeros de trabajo son adecuados	
3	Tu superior inmediato te trata bien	
4	Tu salario es adecuado	
5	Relación entre tu superior y los trabajadores de tu área son adecuados	
6	El modo en que tu institución está Estructurada es adecuada	
7	Tu horario de trabajo es adecuado	
8	Tu estabilidad laboral es adecuada	

**Puntaje total del Nivel de satisfacción:**

**Satisfecho: de 34 a 45 puntos**

**Moderadamente satisfecho: 25 a 33**

**Insatisfecho: 15 a 24**

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRESA HUANUCO, 2023”.

**Nombre de la investigadora principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la DIRESA Huánuco, 2023.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (RICARDO MARTEL CARHUAS) al celular 962838083, correo “ricardo\_martelc@hotmail.com”

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al ....., Presidente del Comité de Ética de la .....,

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Del participante o apoderado Nº de DNI:	Firma o huella digital
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Fecha:

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante