

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 la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Potracancha Pillco Marca, 2024”

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

AUTOR: Jara Chavez, Guillermo Gabriel

ASESOR: Rojas Sarco, Ricardo Alberto

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

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 pública, Salud ambiental**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 ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48420735

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43723691

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

Código ORCID: 0000-0001-8333-1347

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Preciado Lara, María Luz	Doctora en ciencias de la salud	22465462	0000-0002-3763-5523
2	Ibazeta Rodríguez, Fhaemyn Baudilio	Maestro en ciencias de la salud con mención en salud pública y docencia universitaria	44187310	0000-0001-8186-0528
3	Berríos Esteban, Diza	Maestro salud pública y gestión sanitaria	22515625	0000-0002-5214-0836



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

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 26 del mes de Junio 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. María Luz PRECIADO LARA (PRESIDENTA)
- Mg. Phaemyn Baudilo IBAZETA RODRÍGUEZ (SECRETARIO)
- Mg. Diza BERRIOS ESTEBAN (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°432-2026-D-EPG-UDH, de fecha 24 de junio de 2026, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA PILLCO MARCA, 2024"**, presentado (a) por el/la graduando **Guillermo Gabriel JARA CHAVEZ**, 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 1.6 y cualitativo de Buena.

Siendo las 11:45 horas del día 26 del mes de Junio del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. María Luz PRECIADO LARA
Código ORCID: 0000-0002-3753-5523
DNI: 22465462

SECRETARIO

Mg. Phaemyn Baudilio IBAZETA RODRÍGUEZ
Código ORCID: 0000-0001-8186-0528
DNI: 44187310

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: JARA CHAVEZ GUILLERMO GABRIEL, de la investigación titulada "SINDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA PILLCO MARCA, 2024", con asesor(a) RICARDO ALBERTO ROJAS SARCO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 601-2024-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 15 % 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, 19 de diciembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



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

165. Jara Chavez Guillermo Gabriel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mi familia, faro constante en cada tramo del camino.

A mis padres, cuya ternura y firmeza me enseñaron a caminar sin miedo, a levantarme sin perder la calma y a seguir adelante aun cuando arreciaba la tormenta. En cada paso llevo sus valores, su fuerza y ese amor inmenso que siempre entregaron sin pedir nada a cambio.

A mi esposa, compañera de alma, por su paciencia que abraza, su comprensión que sostiene y su amor que ilumina incluso los días más densos.

Y a mi hija, pequeña luz que llegó a mi vida para recordarme que todo esfuerzo vale la pena. Su presencia fue el impulso final que necesitaba para culminar este sueño.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, seguidamente expreso mi más profundo agradecimiento a mis progenitores, quienes me brindaron la fortaleza necesaria para alcanzar cada uno de mis objetivos académicos y personales. Gracias a su paciencia, comprensión y valores que me inculcaron, este logro es posible. Agradezco también a mi tutor, cuyo acompañamiento, consejos y críticas constructivas fueron fundamentales en el desarrollo de esta investigación. A todos mis profesores, que con su dedicación y enseñanza enriquecieron mi formación profesional. Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos, por los momentos compartidos, su apoyo y ánimo constante en este camino académico, y a la universidad por los recursos y oportunidades que facilitaron mi estudio

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPITULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.4.4. JUSTIFICACIÓN CIENTIFICA	16
1.5. APOORTE CIENTÍFICO.....	16
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21

2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT	21
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	23
2.3. BASES FILOSOFICAS	26
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS	27
2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	27
2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	28
2.6. VARIABLES	29
2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	30
CAPITULO III	32
MARCO METODOLOGICO	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. ENFOQUE	32
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	32
3.1.3. DISEÑO	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA	34
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.1. TÉCNICA	34
3.3.2. INSTRUMENTO METODOLÓGICO	34
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	36
3.5. ASPECTOS ÉTICOS.....	36
CAPITULO V.....	38
RESULTADOS	38
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	38
4.2. ANALISIS INFERENCIAL.....	43
CAPITULO V.....	45
DISCUSION	45
CONCLUSIONES	47

RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del C.S. Potracancha.....	38
Tabla 2. Nivel de frecuencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha	39
Tabla 3. Nivel de frecuencia en la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del C.S. Potracancha	40
Tabla 4. Nivel de frecuencia en la dimensión despersonalización en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.....	41
Tabla 5. Nivel de frecuencia en la dimensión realización en el personal de enfermería del C.S. Potracancha.....	42
Tabla 6. Correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.....	43
Tabla 7. Correlación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha	43
Tabla 8. Correlación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha	44
Tabla 9. correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de frecuencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha	38
Figura 2. Nivel de frecuencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.	39
Figura 3. Nivel de frecuencia en la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.....	40
Figura 4. Nivel de frecuencia en la dimensión despersonalización del personal de enfermería del C.S. Potracancha	41
Figura 5. Nivel de frecuencia en la dimensión realización en el personal de enfermería del C.S. Potracancha.....	42

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha, la metodología empleada fue de tipo Hipotético, deductivo, cuantitativo básico, transversal y diseño no experimental, con una población de 40 enfermeros, así mismo que la muestra fue de 40 personales de Enfermería, los resultados: se encontró en el síndrome de burnout un 60% equivalente a 24 enfermeros están en un nivel medio, asimismo un 30% equivalente a 12 enfermeros están en un nivel alto, por último, un 10% equivalente a 4 enfermeros están en un nivel bajo, asimismo en la satisfacción laboral un 45% equivalente a 18 enfermeros están en un nivel medio, asimismo un 42,5% equivalente a 17 enfermeros están en un nivel bajo, por último, un 12,5% equivalente a 5 enfermeros están en un nivel alto. concluyendo: que hubo correlación positiva alta entre el Burnout y el nivel de satisfacción laboral de la muestra de estudio.

Palabras clave: burnout, cansancio, despersonalización, satisfacción, enfermería

ABSTRACT

This research aimed to determine how burnout syndrome relates to job satisfaction among the nursing staff at the Potracancha Health Center. The methodology employed was hypothetical-deductive, with a basic quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design, involving a population of 40 nurses. The sample consisted of 40 health professionals. The results indicated that 60% of the nursing staff (24 nurses) were at a medium level of burnout syndrome; 30% (12 nurses) were at a high level; and 10% (4 nurses) were at a low level. Regarding job satisfaction, 45% (18 nurses) were at a medium level; 42.5% (17 nurses) at a low level; and 12.5% (5 nurses) at a high level. The study concluded the existence of a high positive correlation between burnout syndrome and job satisfaction, with a high positive statistic.

Keywords: burnout, tiredness, depersonalization, satisfaction, nursing

INTRODUCCIÓN

Constituye un pilar esencial para asegurar la calidad y la continuidad de la atención en los servicios de salud. En este marco, el síndrome de burnout entendido como una condición de agotamiento emocional, físico y mental derivada de la exposición constante a demandas laborales estresantes ha emergido como una problemática en aumento que impacta de manera significativa en este grupo profesional significativamente la satisfacción laboral y el desempeño profesional. Diversos estudios han demostrado que el burnout no solo impacta la salud física y psicológica del personal sanitario, sino que también influye negativamente en la atención al paciente y la eficiencia organizacional ⁽¹⁾.

En el Centro de Salud Potracancha Pillco Marca, ubicado en una región con características socioeconómicas particulares, se ha observado una preocupación creciente por la alta carga laboral y las condiciones que podrían estar propiciando la aparición de estos fenómenos que se viven día a día.

Esta tesis tiene como objetivo relacionar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Potracancha Pillco Marca del 2024. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de instrumentos validados para medir ambos constructos, complementado con un análisis estadístico para determinar correlaciones y factores asociados. Los resultados de este estudio podrán aportar evidencia útil para el diseño de intervenciones dirigidas a mitigar los efectos negativos del burnout y promover ambientes laborales saludables que favorezcan la permanencia y el bienestar del personal de enfermería.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La deshonestidad profesional constituye una problemática ampliamente reconocida, especialmente en el ámbito sanitario, donde se exige a los trabajadores un desempeño ético, competente y orientado a brindar una atención de calidad. No obstante, factores como el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del sentido de logro personal también influyen de manera significativa, afectando la conducta y los compromisos profesionales ⁽¹⁾.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), desde el 2022 la condición de Burnout fue reconocida como afección profesional asociada a la ansiedad vinculada al entorno laboral. Esta condición surge como consecuencia de la exposición prolongada al estrés en el trabajo y afecta aproximadamente a 8 de cada 10 trabajadores del sector salud ⁽²⁾. En concordancia con ello, Rendón et al. 2020 Indicaron que alrededor del 82,2 % del grupo laboral enfermero presenta niveles moderados de Burnout, atribuible principalmente al incremento de la carga horaria. Este exceso de trabajo genera un pronunciado desgaste emocional y físico, comprometiendo su bienestar y desempeño ⁽³⁾.

Asi mismo, se enfrentan cotidianamente los profesionales de salud a las exigencias laborales que suelen generar un profundo desgaste. Con frecuencia deben ejecutar procedimientos complejos, atender situaciones con rigor que involucran a los pacientes y a sus familias. El trastorno asociado al estrés surge como mecanismos de defensa frente a estas demandas externas. En este contexto, el burnout en el personal sanitario se manifiesta como resultado de diversos factores, entre ellos la exposición continua al dolor y la muerte, el temor y el sufrimiento ajeno, la sobrecarga laboral, la ansiedad vinculada a una formación insuficiente y las dificultades en la interacción profesional con los pacientes ⁽⁴⁾.

Según Gómez, durante el 2020, indica que las quejas excesivas de los pacientes que visitan los centros de salud causan a las enfermeras que experimentan el síndrome de burnout. Los enfermeras pueden experimentar estrés elevados debido a factores como el cansancio emocional causado por la pandemia, la sobrecarga laboral y la constante exposición al personal sanitario experimentando un incremento significativo del estrés y la vulnerabilidad emocional ⁽⁵⁾. En el mismo año, Cerón destaca que 1.7% de los enfermeros de diversas instituciones públicas y privadas de la ciudad de Quito presentan este síndrome, el cual impacta de manera considerable en la salud mental y el bienestar psicológico de los profesionales del ámbito sanitario ⁽⁶⁾.

En el año 2022, en Argentina una investigación reportó que el 56,7 % del personal de enfermería presentó niveles significativos de insatisfacción laboral. Esto se relaciona con el tiempo de empleado, o sea, el profesional enfermería experimenta mayor satisfacción con mayor tiempo de trabajo, mientras que un nivel de insatisfacción es elevado con menor asimilación ⁽⁷⁾. En Perú, el 76,7 % del personal de enfermería reporta satisfacción con su entorno laboral. Asimismo, los análisis comparativos con el ámbito rural evidencian que la ubicación geográfica no constituye un factor determinante en el nivel de satisfacción de estos profesionales de la salud ⁽⁸⁾.

Tavera, en su estudio realizado en el 2023, en Perú, evidenció que el Burnout representó la causa principal de la insatisfacción laboral de los enfermeros. Esto se refleja en un 4,7% de ausentismo laboral, ya que tienen problemas con la gestión del trabajo y los jefes. A esto se suma el impacto en los pagos salariales, considerado como el más bajo en el ámbito laboral ⁽⁹⁾.

En consideración a lo expuesto, se reconoce la relevancia de llevar a cabo esta investigación en las instalaciones del puesto médico de Pillco Marca. El personal de enfermería está constantemente atendiendo las necesidades de diversos pacientes, y para que tengan un buen desarrollo ocupacional, necesitamos analizar el entorno, si existen estresores, identificarlos para que el personal se sienta agobiado y su salud física y mental se vean afectadas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha, Pillco Marca 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cómo la despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha?

PE2: ¿Cómo el cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha?

PE3: ¿Cómo la realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Evidenciar como la despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.

OE2: Demostrar como el cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

OE3: Probar como la realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Nos será útil debido a que hace referencia a dos componentes que forman la motivación o satisfacción laboral: que corresponden a condiciones externas al individuo y cuya ausencia puede desencadenar falta de interés o disminución en el compromiso laboral. Mientras que los factores intrínsecos se ocupan de aquellos que están relacionados con tareas a realizar, repercutir en el desarrollo y prosperidad del individuo que la lleva a cabo ⁽¹⁰⁾. Por su parte, la propuesta teórica de Freudenberger concibe el burnout como un proceso de adaptación disfuncional que ocurre en la interacción entre un individuo expuesto a elevado estrés y un entorno laboral igualmente estresante. Su rasgo distintivo es la progresiva pérdida de compromiso hacia el trabajo. Desde esta perspectiva, el síndrome puede analizarse a través de tres etapas sucesivas: una fase inicial de ansiedad, seguida agotamientos y culminada por fases afrontamientos defensivos ⁽¹¹⁾.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación del estudio se deriva de su desarrollo y de los objetivos que se pretenden alcanzar, entre los que se incluyen la recopilación de información que contribuya al desarrollo de estrategias de medición, control y prevención de los síntomas del burnout. Además de proporcionar resultados que puedan apoyar investigaciones futuras que no se lleven a cabo dentro del sector de la salud.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde el plano metodológico, el estudio se orienta a cuantificar y analizar el burnout en el personal enfermero que prestan servicios en el centro de salud Potracancha. Un análisis más específico podría

realizarse si utilizamos instrumentos que nos permitan recoger información con datos válidos. En consecuencia, se realizarán investigaciones comparables para sustentar los resultados obtenidos y fortalecer su interpretación mediante un sustento teórico y analítico más sólido. Asimismo, dada la naturaleza del estudio, se abre la posibilidad de explorar áreas complementarias, como la prevalencia de enfermedades laborales y alteraciones de salud mental que podrían derivarse de las condiciones evaluadas.

1.4.4. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

Diversos estudios señalan que el burnout reduce la satisfacción laboral y se asocia con menor desempeño, más errores clínicos y mayores problemas de salud mental. Por ello, resulta pertinente analizar la relación entre la satisfacción laboral y el Burnout en el personal de Enfermería del ámbito de estudio para contextualizar esta problemática en un entorno específico.

1.5. APOORTE CIENTÍFICO

Este aporte destaca la necesidad de considerar el factor organizacional, del personal sanitario, aportando datos fundamentados para el diseño de políticas de salud ocupacional que favorezcan ambientes laborales saludables y sostenibles, directamente podrá contribuir al fortalecimiento de la calidad de atención brindada a los pacientes y en la retención del talento humano, aspectos fundamentales para el fortalecimiento del sistema de salud.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las restricciones fueron severas cuando se trató del acceso a los datos; en primer lugar, desde el punto de vista administrativo, todo lo que tiene que ver con aprobaciones y permisos para poder recopilar los datos; en segundo lugar, desde la perspectiva de la población, que muestra reticencia o poca disposición para participar en la investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- ✓ En la región latinoamericana, simplemente se encontró información sobre la propuesta de investigación.
- ✓ Del mismo modo, se encontraron buenos antecedentes que facilitaron mucho la investigación.
- ✓ Se dispuso de los recursos para la ejecución del trabajo de campo.
- ✓ Se encontró mucha información sobre la teoría y conceptos del problema a investigar.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Ecuador, 2023, Román J. et al.,⁽¹²⁾, realizaron una investigación titulada: Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de atención. La metodología: realizaron una tesis descriptiva, no experimental, cuantitativa. La población a estudio fueron los enfermeros (a). el muestreo quedó constituido por 51 enfermeras/os del Distrito 07D02 Machala-Salud. Concluyendo: se evidenció que las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal alcanzaron niveles altos de riesgo. Estos resultados resaltan la urgencia de que las entidades sanitarias adopten acciones oportunas de prevención y soporte, de modo que tanto el primer nivel de atención como los entornos individuales e institucionales fortalezcan sus estrategias preventivas.

En España, 2023, Paules I. et al.,⁽¹³⁾, realizaron una investigación titulada Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en un hospital universitario de España. La metodología efectuó una tesis de carácter observacional, analítico y prospectivo, desarrollado en un único centro, mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a todos los profesionales sanitarios. Concluyendo: Se identificó que aproximadamente uno de cada diez participantes mostraba un nivel moderado de riesgo asociado al síndrome de burnout. La mayoría reportó emplear adecuadamente la estrategia de bienestar y mostraron elevados niveles en sus actividades profesionales.

En España, 2021, Sequera M.⁽¹⁴⁾, realizó una investigación titulado: Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. Materiales y Método: realizamos un estudio epidemiológico descriptivo. Se evaluó a 80 enfermeros, encontrándose bajos grados de burnout y

satisfacción aceptable pese a sus condiciones laborales. Concluye que aporta evidencia relevante para fortalecer el reconocimiento profesional y la integración de la Musicoterapia en ámbitos socio sanitarios y educativos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En el Callao, 2023, Retuerto K. et al., ⁽¹⁵⁾, tuvieron una investigación titulada: Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal enfermero del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal, Lima 2023. El estudio fue de paradigma cuantitativo, tipología analítica, aplicando el método hipotético deductivo y se trabajó con una muestra conformada por 44 profesionales de enfermería del Hospital Alberto Sabogal. Conclusión: El análisis estadístico evidenció que las variables tuvieron relación catalogada como estadística. En consecuencia, demostró que síndrome de burnout se correlacionó de modo significativo con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

En Lima, 2023, Shupingahua E. ⁽¹⁶⁾. Tuvo un estudio titulado: Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en una clínica de Lima 2023; siendo de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Conclusiones: Se identificó una correlación funcional y débilmente significativa entre ambas variables. En contraste, las restantes dimensiones no mostraron relación significativa.

En Lima, 2023, Justo K. ⁽¹⁷⁾, realizó una investigación cuyo título fue: Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público; desarrollándose desde un enfoque cuantitativo y se clasificó como aplicada. El universo poblacional estuvo constituido por 60 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de un hospital de Lima. Conclusiones: Se comprobó que el agotamiento emocional, como componente del Burnout, mantiene una asociación catalogada como

directa con el nivel de satisfacción laboral, observándose que el 31,7 % del personal presenta altos niveles de agotamiento emocional acompañados de baja satisfacción laboral. En conjunto, la relación entre ambas variables alcanzó un 49 %, lo que confirma una asociación significativa entre ellas.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2022, Pacheco A. ⁽¹⁸⁾, realizó una investigación titulada: Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades críticas de un hospital público. La metodología fue de carácter prospectivo observacional, transeccional. La población fue de 132 enfermeros(as). Conclusión: Se encontró que los profesionales enfermeros experimentaron un grado moderado de burnout, evidenciando la necesidad de implementar estrategias de prevención y apoyo.

En Huánuco, 2023, Gómez V. ⁽¹⁹⁾, realizó una investigación titulada: Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital Regional. El estudio empleó el método deductivo y se desarrolló bajo un diseño no experimental, propio de estudios aplicados, con un nivel descriptivo y sustentado en un enfoque cuantitativo. El muestreo estuvo integrado por ochenta profesionales de enfermería. Conclusión: Se estableció que el síndrome de burnout tiene correlación elevada con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de Huánuco.

En Huánuco, 2020, Aranda L. ⁽²⁰⁾. Realizó una investigación titulada: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Huánuco; siendo no experimental, analítico , correlacional transversal. Se trabajó con 96 trabajadores de la Micro Red de Pillco Marca seleccionados por muestreo censal. Conclusión: Se identificó una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el burnout ($r = -0,266$), evidenciando que, las variables tuvieron correlación estadística.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT

Comenzó a ser investigado en Estados Unidos durante la década de 1970 debido al aumento de los trabajos especializados que requerían mayores niveles de cualificación y elaboración, incluidos los trabajos que podían considerarse estresantes [#]

Freudenberger definió por primera vez el burnout en 1974 como un sentimiento de agotamiento y fracaso causado por un gasto excesivo de energía física y mental ⁽²²⁾.

Se concibe como un modo de estrés de tipología crónica representado por la interacción de factores conductuales, emocionales y diversas variables contextuales que influyen en su manifestación. Esta dolencia persiste durante mucho tiempo y se caracteriza por una excesiva agonía y sensaciones de fatigas en el trabajo. La etiología del síndrome incluye a veces características personales del trabajador, como ser un trabajador competitivo o demasiado exigente. Una carga de trabajo excesiva o un puesto inadecuado también pueden causar estrés y provocar la aparición del síndrome ⁽²³⁾.

El examen Maslach Burnout Inventory se utiliza a menudo como herramienta de diagnóstico. Esta prueba consta de 22 preguntas sobre los sentimientos y pensamientos de un trabajador acerca de su trabajo. Esta evaluación valora la intensidad y la frecuencia de los síntomas, arrojando tres subescalas de puntos para determinar si un trabajador padece o no el síndrome de burnout ⁽²⁴⁾.

Tratamiento del Burnout.

Se recomienda que las personas con síntomas tengan sesiones de escucha activa sin juzgar sus pensamientos o acciones. La realización de actividades creativas o el acompañamiento de un colega con mayor experiencia y mejores habilidades puede favorecer la adaptación cotidiana y prevenir la sobrecarga mental que compromete el

rendimiento ⁽²⁵⁾.

Puede categorizarse en tres niveles, según la intensidad y la manifestación de sus síntomas en la persona afectada. El nivel bajo se distingue por una mínima implicación con las tareas laborales, acompañada de desinterés o dificultad para iniciar las actividades cotidianas. En el nivel moderado aparecen más síntomas que, combinados con el nivel leve, pueden provocar actitudes negativas hacia el trabajo. Por último, el nivel grave intensifica los síntomas anteriores ⁽²⁶⁾.

Dimensiones del Burnout

Cansancio emocional

El deterioro progresivo de motivación y de vitalidad física ante las exigencias del trabajo, acompañada de un marcado desgaste emocional, se identifica como agotamiento vinculado al trabajo. Se produce cuando los agotamientos emocionales se ven magnificado por la falta de interés del trabajador por el trabajo. Esto puede dar lugar a quejas persistentes o a una mayor irritabilidad en comparación con los compañeros de trabajo ⁽²⁷⁾.

Despersonalización

El aspecto principal del Burnout representa la propensión del paciente a despreocuparse y a tener un comportamiento negativo, insensible o descuidado en el trabajo, tanto en general como en áreas específicas ⁽²⁸⁾.

Realización personal es importante tener en cuenta cómo los empleados autoevalúan su trabajo, al grado de beneficio o realización que obtiene de su labor: la autonomía puede favorecer su desarrollo o, por el contrario, limita su crecimiento profesional y genera la sensación de estancamiento ⁽²⁹⁾

Consecuencias de síndrome de burnout

Siempre tendrá negativas consecuencias para el individuo que experimenta. Hay que tener en cuenta factores tales como la edad, el sexo, el tipo de trabajo y la carga de trabajo a la hora de determinar la frecuencia de los síntomas. Pueden manifestarse como sentimientos de frustración, descontento con la labor desempeñada, una visión pesimista de las actividades cotidianas, actitudes hostiles hacia uno mismo y hacia el entorno, así como una marcada rigidez en la conducta y en la ejecución de tareas ⁽²⁹⁾.

Se relacionan los síntomas conductuales con las acciones observables del individuo, tales como evitar responsabilidades, disminuir el cumplimiento de tareas o adoptar comportamientos que afectan de manera negativa el clima laboral. Por su parte, los síntomas de índole social pueden manifestarse como retraimiento, baja implicación en las actividades del equipo, dificultades en las relaciones interpersonales ⁽²⁹⁾.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Hoy en día, el trabajo satisfactorio es fundamental, implicando un conjunto de comportamientos que los trabajadores exhiben en relación con su trabajo y determinando sus disposiciones y sentimientos. Evitar que las organizaciones establecidas en las empresas estén atentas a las necesidades de sus trabajadores ⁽³⁰⁾.

Al mismo tiempo, la mayoría de los trabajadores que muestran actitudes positivas están contentos con su trabajo, mientras que el personal con actitud negativa están insatisfechos con el trabajo. Así mismo, es esencial fomentar continuamente las relaciones entre trabajadores y empresarios para lograr un mejor rendimiento individual de los trabajadores ⁽³¹⁾.

Esta teoría hace hincapié en los dos factores que supuestamente determinan si un trabajador está satisfecho o insatisfecho con su área de trabajo, que es el antecedente de la relación entre el trabajo y las actitudes hacia el trabajo. Según la teoría de Herzberg, la satisfacción laboral se explica a través de dos grupos de factores.

El primero corresponde a los factores intrínsecos, vinculados directamente con el contenido del trabajo, e incluye elementos motivadores como las oportunidades de ascenso, el logro personal, el reconocimiento, la asunción de responsabilidades y la realización de tareas desafiantes. El segundo grupo está conformado por los factores extrínsecos, que se relacionan con el contexto laboral e involucran aspectos como los protocolos y directivas de la institución, la gestión administrativa, la remuneración, interacción personal, supervisión y la situación o entorno en el cual se ejecuta el trabajo ⁽³¹⁾.

Determinantes de la Satisfacción laboral

Diversos elementos permiten evaluar si un trabajador se siente satisfecho o no con la remuneración que recibe. Entre los factores principales, el reto laboral alude a la posibilidad de aplicar habilidades y enfrentar desafíos acordes con sus capacidades; no obstante, una paga que no refleja su esfuerzo y responsabilidad puede generar sensación de injusticia. Por otra parte, las condiciones de trabajo influyen directamente en la calidad de vida y en la relación entre empleador y empleado, siendo fundamentales para el bienestar y la productividad ⁽³²⁾.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Font Roja, el cual establece nueve dimensiones específicas para su evaluación.

La satisfacción es placer o contento que siente un individuo en un lugar concreto, es decir, en su centro de trabajo. Puede ser por el ambiente social que mantiene en su trabajo diario o por el incentivo económico que le proporciona.

Alude a la carga física y al desgaste que una persona puede experimentar durante extensos periodos de actividad laboral, sumado al estrés que dichas exigencias generan.

La competencia profesional, La competencia de una persona en su papel de profesión ha perfeccionado mientras trabajaba y que le han

ayudado a cumplir las expectativas depositadas en ella por su empleador.

La presión por el trabajo, e define la presión por el trabajo como la serie de eventos que causan un aumento de estrés en una persona.

El proceso que una empresa u organización realiza para informar a un individuo sobre los puestos laborales que desean ocupar es conocido como promoción profesional.

Se entiende la relación interpersonal como el vínculo que el trabajador establece con su jefe o supervisor dentro de un mismo entorno laboral, vínculo que influye directamente en la dinámica, comunicación y clima organizacional del área.

Se refiere a los vínculos que el trabajador en la relación interpersonal establece con sus colegas dentro del entorno laboral, los cuales influyen en la colaboración, la comunicación y el clima de trabajo en general, nos estamos refiriendo al ambiente laboral que crean los compañeros, lo que les ayuda a desarrollar mejores habilidades sociales.

Los aspectos extrínsecos del estatus aluden al tipo de reconocimiento que la institución brinda al empleado desde el exterior cuando este demuestra un desempeño óptimo en su cargo, manifestándose en distinciones, recompensas o valoración institucional.

El término "monotonía laboral" tiene referencia sobre un individuo que, como consecuencia de su trabajo, le dificulta establecer relaciones con otras personas, lo que a su vez dificulta ⁽³³⁾.

Modelo teórico de adaptación de Callista Roy

Este enfoque sostiene que las personas están en constantes cambio a lo largo de su vida y requiere mantener un equilibrio con su entorno físico, psicológico y social. Para lograr una adaptación positiva ante estos cambios, el rol del profesional de enfermería es fundamental

(34).

Roy describe cuatro modos adaptativos rol, autoimagen, interdependencia y necesidades fisiológicas a través de los cuales el individuo responde a los estímulos del entorno, aunque dichas respuestas no siempre resultan adecuadas. En este proceso, el estrés actúa como un mecanismo de adaptación, pero se vuelve perjudicial cuando se prolonga en el tiempo ⁽³⁴⁾.

Los profesionales de enfermería contribuyen a este equilibrio proporcionando cuidados integrales basados en la prevención, promoción y protección, acompañando al individuo en cada etapa de su desarrollo ⁽³⁴⁾.

2.3. BASES FILOSOFICAS

Desde una perspectiva filosófica, puede abordarse desde la dimensión ontológica y ética del ser profesional. El burnout representa una manifestación del sufrimiento existencial que emerge en el encuentro entre el ser humano y los requerimientos extremos del área de trabajo. Inspirados en la fenomenología de Heidegger, se puede concebir que los agotamientos emocionales y la despersonalización implican una alienación del "ser-en el mundo", donde el enfermero deja de proyectarse auténticamente, perdiendo sentido y propósito en su labor ⁽²⁷⁾.

En complemento, se relacionan con la búsqueda aristotélica de la eudaimonía, entendida como el florecimiento humano a través del ejercicio virtuoso y la realización plena de las capacidades propias. Desde esta óptica, la enfermería no es solo un conjunto de tareas técnicas, sino una vocación ética en la que el compromiso auténtico y el bienestar del otro y con la propia integridad del profesional ⁽³⁰⁾.

Así, prevenir y mitigar el síndrome de burnout no sólo tiene un valor funcional o sanitario, sino un imperativo moral, para restituir al enfermero como sujeto íntegro y autor de su proyecto vital y profesional. Esto implica atender no solo las condiciones objetivas de trabajo, sino también los

aspectos subjetivos y relacionales, favoreciendo que el personal pueda habitar su entorno laboral desde la autenticidad, la responsabilidad y el cuidado ético, trascendiendo la mera supervivencia para alcanzar un estado de satisfacción y realización plena.

Este enfoque filosófico aporta una comprensión profunda y holística del fenómeno, que orienta no solo intervenciones clínicas o organizacionales, sino también un replanteamiento ético y humanista en las políticas de salud laboral y en la cultura organizacional sanitaria ⁽³⁰⁾.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Agotamiento Emocional: Es una sensación de agotamiento que surge por el desgaste progresivo de los recursos emocionales, continuo y cotidiano con las personas a quienes se brinda atención en el ámbito laboral ⁽²⁴⁾.

Despersonalización: Se trata de conductas asociadas a emociones negativas, tales como el cinismo, la actitud burlona hacia los demás, etc. ⁽²⁴⁾.

Realización Personal: Predisposición del profesional a percibir insuficiencia en sus propias competencias, sobre todo al momento de enfrentar situaciones que requieren toma de decisiones en el trabajo ⁽²⁴⁾.

Satisfacción Laboral: Es la expresión de emociones positivas que los trabajadores experimentan cuando cuenta con condiciones laborales favorables y vive una experiencia gratificante en el cargo o función que realiza ⁽³⁴⁾.

Síndrome de Burnout: Respuesta sostenida del organismo ante diversos factores vinculados al entorno laboral, que se expresa inicialmente a través de fatiga, desmotivación, sensación de ineficacia y actitudes de negación frente a la situación experimentada ⁽³⁴⁾.

2.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome

de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ho1: Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

Ha1: No existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

Ha2: Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024

Ho2: No existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

Ha3: Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.

Ho3: No existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco

Marca, 2024.

2.6. VARIABLES

2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Síndrome de burnout

2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFENICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLES	ESCALA de MEDICIÓN	TECNICAS INSTRUMENTOS
Síndrome de burnout	Conocido como síndrome de desgaste profesional o agotamiento laboral, es un trastorno emocional, físico y mental que resulta de un estrés laboral crónico no gestionado.	Se utilizará un cuestionario estandarizado como la Escala de Burnout de Maslach (MBI), específicamente la subescala de agotamiento emocional, donde se registra la frecuencia con que una persona experimenta sensaciones de agotamiento	Cansancio emocional	Motivación individual Tiempo de trabajo	Alto: 67-99 Medio: 34-66 Bajo: 1-33	categórica	Ordinal	Encuesta “MBI – Human Services Survey,”
			Despersonalización	Pensamientos de culpa Perspectiva en el ámbito laboral Empatía				
			Realización personal	comunicación asertiva Positivismo				
Satisfacción laboral	El grado en que los empleados se sienten contentos, satisfechos y realizados con respecto a su trabajo	Se convierte el concepto abstracto de satisfacción en una serie de indicadores específicos y medibles que	Complacencia con el desempeño en el trabajo	Grado de confort en su área de trabajo	Alto: 92 - 144 Medio: 72 – 91 Bajo: 0 - 71	Variable dependiente Satisfacción laboral	Ordinal	Encuesta “Font Roja de satisfacción laboral”
			Tensión laboral	Preocupación Sobrecarga de trabajo				

pueden ser evaluados a través de encuestas u otros métodos cuantificables.	Destrezas profesionales	Capacidades laborales
	Presión laboral	Estrés en el trabajo
	Desempeño profesional	Autoconocimiento de su potencial

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se clasificó como una investigación aplicada, dado que los resultados obtenidos permitieron generar nuevos aportes sobre Burnout y la satisfacción en el trabajo en el personal enfermero ⁽³⁵⁾.

Según la intervención del investigador: Fue observacional, no experimental.

Según el control de la medición de la medición de estudio: Fue prospectivo porque se enfocará en analizar y prever eventos, y resultados futuros basándose en datos actuales y pasados.

Según el número de mediciones sobre la variable de estudio: Fue transversal porque utilizará para analizar datos de una población en un único punto en el tiempo. Este enfoque permitirá evaluar la prevalencia de ciertas características, comportamientos en un grupo específico sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

Según el número de variables: Fue descriptivo porque describirá las características de una población en específico. Su objetivo principal es proporcionar una imagen clara y detallada de la situación actual sin establecer criterios de causalidad ni manipular variables.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque del estudio fue cuantitativo, dado que permitió medir las variables mediante valores numéricos derivados de los puntajes obtenidos a través de los instrumentos aplicados durante la recolección de datos ⁽³⁵⁾.

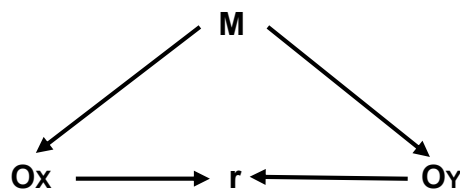
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Nivel: tuvo un estudio correlacional, ya que su objetivo fue

determinar la naturaleza y fuerza de asociación entre dos variables según Hernández, Fernández y Baptista ⁽³⁵⁾.

3.1.3. DISEÑO

Fue no experimental, lo que implica que las variables no fueron manipuladas ni se introdujeron intervenciones por parte del investigador, limitándose únicamente a observar y analizar los fenómenos tal como se presentaron en su contexto natural. afirma Hernández, Fernández y Baptista ⁽³⁵⁾.



Donde:

M = Profesionales del área de Enfermería

Ox= Observación del síndrome de burnout

Oy= Observación de la satisfacción laboral

r = La relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con la información proporcionada, la población del estudio estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que desempeñan sus labores en la posta de salud de Potracancha.

Criterios de inclusión:

- Se incluyen a todo el personal de enfermería que cumpla con los requerimientos.
- Licenciados en enfermería que se encuentren laborando por más de 6 meses en el servicio de emergencia.
- Aceptar voluntariamente su participación en el estudio mediante consentimiento informado.

- Licenciados en enfermería varón y mujer que laboran en el servicio.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería que roten temporalmente y/o que cubran turnos.
- Licenciados en enfermería que se encuentren con licencia por diferentes motivos.
- Licenciados en enfermería que se encuentren de vacaciones.
- Licenciados en enfermería que no firmaron el consentimiento.

3.2.2. MUESTRA

La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico y estuvo integrada por los 40 enfermeros(as) que prestan servicios en el establecimiento sanitario de Potracancha.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

La recolección de datos se realizó aplicando encuestas para ambas variables de análisis. La encuesta se concibe como una técnica que permite obtener información estructurada con el propósito de medir las variables de un estudio. ⁽³⁶⁾.

3.3.2. INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Síndrome de burnout

La primera variable de estudio fue evaluada mediante el instrumento desarrollado por Maslach et al. (1981) y adaptado posteriormente en el estudio de Huanca.. Este cuestionario contempla tres áreas básicas: cansancio emocional la primera, seguido de la despersonalización y la tercera corresponde a la realización personal, y tuvo 22 ítems. Cada enunciado se valora utilizando una escala tipo Likert, cuyos puntajes oscilan desde 0 (nunca) hasta 6 (diariamente). La variable se clasifica en 3 niveles de intensidad bajo, moderado y alto

según los puntajes obtenidos en las respectivas dimensiones que se realizó de esta manera: nunca = 0; pocas veces al año = 1; una vez al mes = 2; pocas veces al mes = 3; una vez a la semana = 4; pocas veces a la semana = 5; y diariamente = 6 puntos.

Este instrumento fue elaborado para su aplicación en enfermeros en un periodo temporal de resolución que oscila entre 10 y 15 minutos; siendo evaluado por un panel conformado por cuatro profesionales de la salud y un especialista en estadística. Mediante la prueba binomial se obtuvo un valor de $p = 0.0497$, lo que, al ser menor a 0.05, indica que el instrumento presenta una validez aceptable.

Asimismo, se verificó la validez de constructo con el estadístico de esfericidad de Bartlett, obteniéndose un valor $p = 0.000$, resultado que confirma la pertinencia del análisis factorial y, por tanto, la utilidad del instrumento para medir la estructura propuesta.

De igual manera, se evaluó la validez de criterio con la correlación por rangos, alcanzándose un valor de 0.831, lo cual evidencia una validez muy alta del instrumento.

Satisfacción laboral

Esta variable se evaluó con el cuestionario elaborado por Aranaz y adaptado por Bruno et al. El instrumento contiene 24 ítems distribuidos en nueve dimensiones, relacionadas con aspectos como el trabajo, presión, las competencias, desarrollo profesional, y la interrelación personal. Cada pregunta se califica mediante una escala Likert que va de 1 (muy de acuerdo) a 5 (muy en desacuerdo); siendo elaborado para medir la satisfacción del personal enfermero y presenta un tiempo estimado de aplicación de entre 10 y 15 minutos. En cuanto a la validez de contenido, el cuestionario "Font Roja de Satisfacción Laboral" fue evaluado por cuatro profesionales de la salud y un docente, obteniéndose un promedio de 87.2 %, lo que indica una validez buena. Asimismo, su constructo se validó con el estadístico de esfericidad de Bartlett ($p = 0.000$), evidenciando que el análisis factorial es pertinente y

que el instrumento resulta adecuado para medir la estructura propuesta.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación, en primer lugar, se gestionó la autorización correspondiente mediante una carta dirigida al director del centro de salud de Potracancha. Una vez obtenido el permiso, se procedió a la recolección de los datos. Posteriormente, los instrumentos fueron organizados y codificados en una base de datos utilizando el programa Excel. Con la base depurada, se continuó con el análisis en el software SPSS, aplicando estadística inferencial de tipo no paramétrico. Finalmente, se empleó la prueba Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables en estudio.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

Consentimiento informado:

Antes de aceptar participar, los involucrados deben ser plenamente informados, en términos claros y accesibles, sobre el propósito del estudio, las actividades que implica, así como los riesgos y beneficios asociados.

Confidencialidad y privacidad:

Los participantes deben ser manejados con total confidencialidad. La información debe ser protegida de manera que no se pueda identificar a los participantes sin su consentimiento.

No maleficencia:

El investigador debe minimizar cualquier riesgo o daño potencial a los participantes. Esto incluye tanto el daño físico como el psicológico, social o económico.

Beneficencia:

El investigador debe diseñar y llevar a cabo objetivos de beneficios para

la sociedad, la ciencia o los propios participantes, y garantizar que los beneficios superen los riesgos.

Justicia:

La selección de las personas se realizó de modo equitativo, sin discriminación. Las cargas y sus beneficios se distribuyeron de manera justa, evitando la explotación de poblaciones vulnerables.

Integridad científica:

El investigador debe actuar con honestidad en la recolección, análisis y presentación de los datos. No deben falsificar, manipular ni plagiar los resultados, y deben reconocer adecuadamente las contribuciones de otros investigadores.

Respeto por los derechos de los participantes:

Deben ser siempre respetados. Esto incluye su derecho a la privacidad, su derecho a ser informados, y su derecho a ser tratados con respeto durante todo el proceso de investigación.

Transparencia y publicación de resultados:

El investigador tiene la responsabilidad de divulgar de manera transparente los resultados de sus investigaciones, incluso si estos no apoyan sus hipótesis o no son favorables para los intereses de los financiadores.

CAPITULO V

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 1. Nivel de frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del C.S. Potracancha

Síndrome de burnout					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	12	30,0	30,0	30,0
	Medio	24	60,0	60,0	90,0
	Bajo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

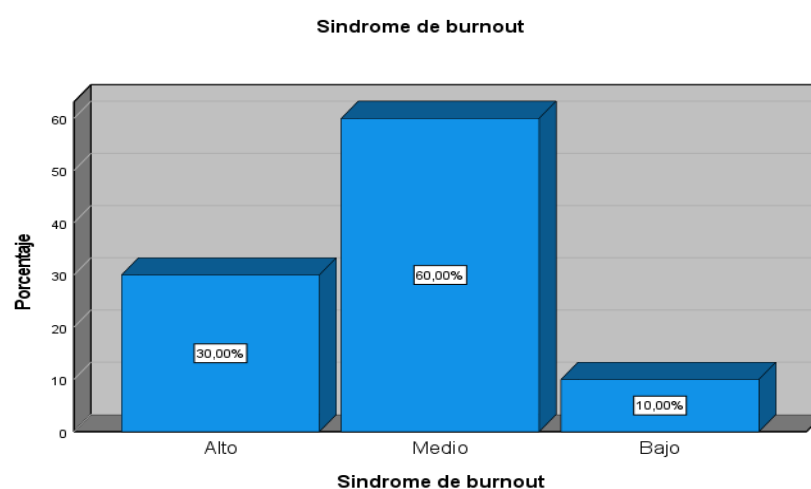


Figura 1. Nivel de frecuencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Interpretación: en la tabla 1, figura1, se puede observar que un 60% equivalente a 24 enfermeros están en un nivel medio, así mismo un 30% equivalente a 12 enfermeros están en un nivel alto, por último, un 10% equivalente a 4 enfermeros estuvieron en bajo nivel.

Tabla 2. Nivel de frecuencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Satisfacción laboral					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	5	12,5	12,5	12,5
	Medio	18	45,0	45,0	57,5
	Bajo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

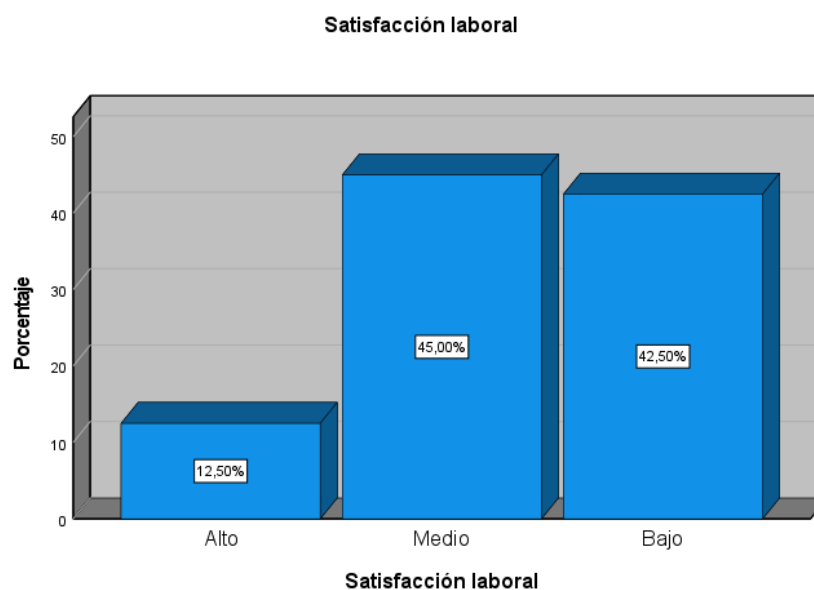


Figura 2. Nivel de frecuencia de satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.

Interpretación: En este estudio se encontró que un 45% equivalente a 18 enfermeros están en un nivel medio, asimismo un 42,5% equivalente a 17 enfermeros están en un nivel bajo, por último, un 12,5% equivalente a 5 enfermeros están en alto nivel.

Tabla 3. Nivel de frecuencia en la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del C.S. Potracancha

Cansancio emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Alto	26	65,0	65,0	65,0
	Medio	11	27,5	27,5	92,5
	Bajo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

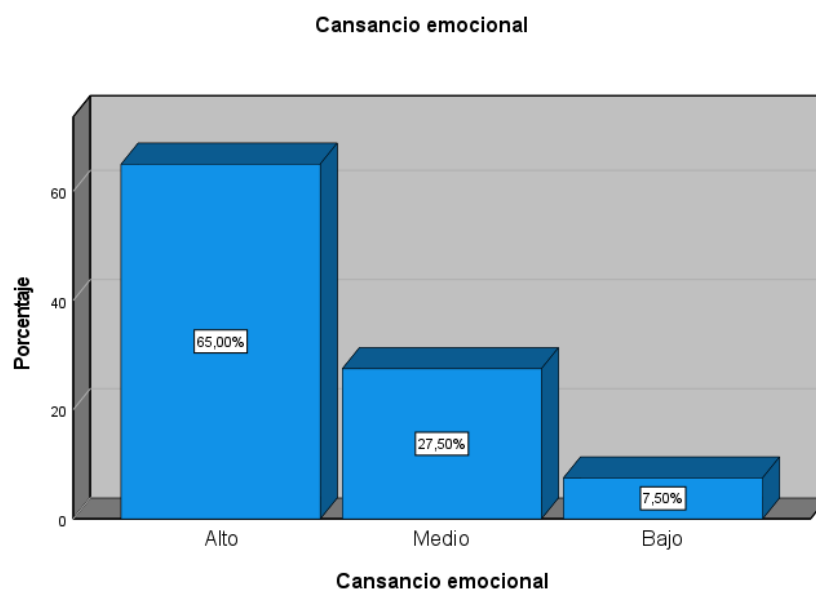


Figura 3. Nivel de frecuencia en la dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Interpretación: en la tabla 3, figura 3, se puede observar que un 65% equivalente a 26 enfermeros están en un nivel alto, así mismo un 27,5% equivalente a 11 enfermeros están en un nivel medio, por último, un 7,5% equivalente a 3 enfermeros están en bajo nivel.

Tabla 4. Nivel de frecuencia en la dimensión despersonalización en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Despersonalización					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	11	27,5	27,5	27,5
	Medio	24	60,0	60,0	87,5
	Bajo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

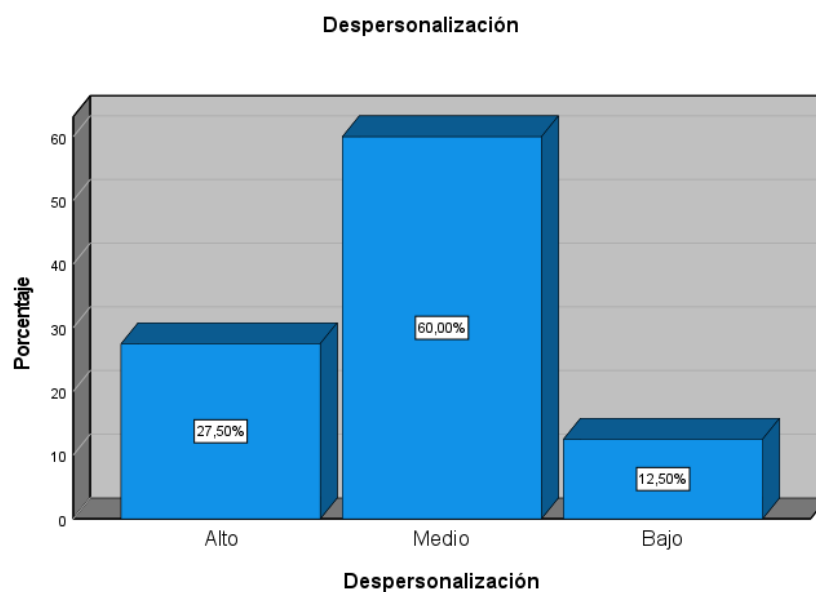


Figura 4. Nivel de frecuencia en la dimensión despersonalización del personal de enfermería del C.S. Potracancha

Interpretación: en la tabla 4, figura 4, se puede observar que un 60% equivalente a 24 enfermeros están en un nivel medio, así mismo un 27,5% equivalente a 11 enfermeros están en un nivel alto, por último, un 12,5% equivalente a 5 enfermeros están en bajo nivel.

Tabla 5. Nivel de frecuencia en la dimensión realización en el personal de enfermería del C.S. PotracanCHA

Realización personal					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	20	50,0	50,0	50,0
	Medio	17	42,5	42,5	92,5
	Bajo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

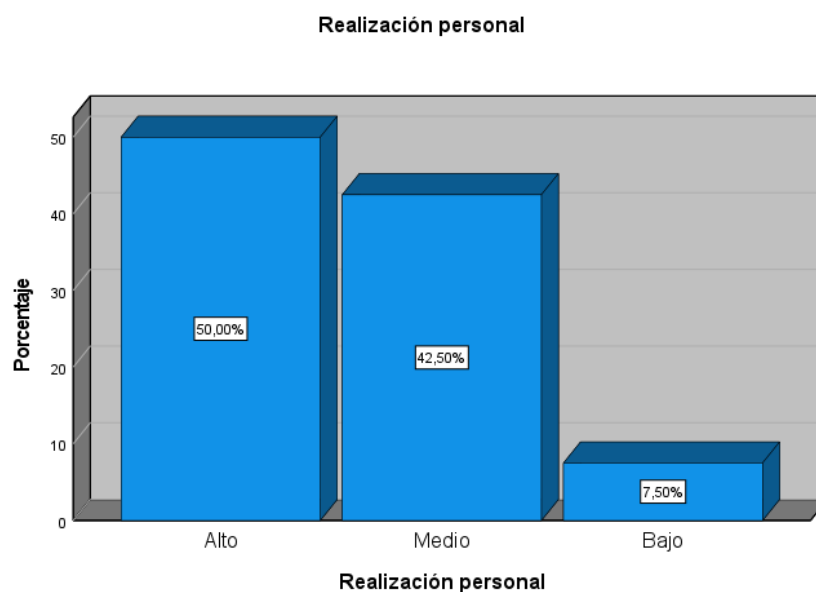


Figura 5. Nivel de frecuencia en la dimensión realización en el personal de enfermería del C.S. PotracanCHA

Interpretación: en la tabla 5, figura 5, se puede observar que un 50% equivalente a 20 enfermeros están en un nivel alto, así mismo un 42,5% equivalente a 17 enfermeros están en un nivel medio, por último, un 7,5% equivalente a 3 enfermeros están en bajo rango.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 6. Correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Correlaciones			Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 6, se aprecia que el p-valor = 0,000 evidencia que la correlación encontrada es significativa, motivo por el cual se procede a aceptar la hipótesis investigativa. Asimismo, el Rho de Spearman de 0,704 revela que el síndrome de burnout tiene correlación significativa alta con la satisfacción laboral en el personal enfermero evaluado.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Correlaciones			Cansancio emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

**Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en esta tabla se aprecia que el p-valor = 0,000, evidencia que la correlación encontrada es significativa, motivo por el cual se realizó la aceptación de la hipótesis del investigador. Asimismo, la Rho de Spearman de 0,790 que el cansancio emocional tuvo alta correlación estadística entre la satisfacción en el trabajo en la población estudiada.

Tabla 8. Correlación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Correlaciones				
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	Despersonalización	Satisfacción laboral
			1,000	,706**
			Sig. (bilateral)	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
		N	40	40

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En esta tabla se aprecia que el p-valor = 0,000, refleja que la correlación encontrada fue significativa, admitiéndose la hipótesis del investigador. Asimismo, la Rho de Spearman de 0,706 revela muestra que la dimensión despersonalización tiene alta correlación con la satisfacción laboral en la población estudiada.

Tabla 9. correlación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha

Correlaciones				
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	Realización personal	Satisfacción laboral
			1,000	,836**
			Sig. (bilateral)	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000
		N	40	40

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

Interpretación: en la tabla 9, se aprecia que el p-valor = 0,000, evidencia que la correlación encontrada es estadísticamente significativa, motivo por el cual se acepta la hipótesis del investigador. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman de 0,836 revela que la dimensión realización personal mostró alta correlación estadística con la satisfacción en el entorno laboral en la población estudiada.

CAPITULO V

DISCUSION

Este estudio buscó determinar como el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal enfermero del centro de salud Potracancha, estos son los siguientes resultados obtenidos en la variable síndrome de burnout un 60% equivalente a 24 enfermeros están en un nivel medio, así mismo un 30% equivalente a 12 enfermeros están en un nivel alto, por último, un 10% equivalente a 4 enfermeros están en un nivel bajo. Así mismo en la variable satisfacción laboral se puede apreciar que un 45% equivalente a 18 enfermeros están en un nivel medio, así mismo un 42,5% equivalente a 17 enfermeros están en un nivel bajo, por último, un 12,5% equivalente a 5 enfermeros están en un nivel alto, por otro lado, en semejanza los resultados de Retuerto K. et al., ⁽¹⁵⁾, que también evidenciaron la existencia de relación entre las variables en el personal de enfermería.

Asimismo los estudios de Justo K. ⁽¹⁷⁾, reflejaron que el agotamiento emocional del burnout se asocia con la satisfacción laboral, observándose que el 31,7 % del personal que labora en el área de Enfermería presenta altos niveles de agotamiento emocional acompañados de baja satisfacción laboral. En conjunto, la relación entre ambas variables alcanzó un 49 %, lo que confirma una asociación significativa entre ellas.

Seguidamente acotan los estudios Martínez asegura que el Burnout constituye una forma de estrés crónico que se manifiesta mediante un marcado agotamiento y una sensación persistente de desgaste en el entorno laboral. La etiología del síndrome incluye a veces características personales del trabajador, como ser un trabajador competitivo o demasiado exigente. Una carga de trabajo excesiva o un puesto inadecuado también pueden causar estrés y provocar la aparición del síndrome ⁽²³⁾. Como también los estudios de Rojas et al., afirman que el reto laboral alude a la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones haciendo uso de sus habilidades y destrezas, enfrentando desafíos moderados que le permitan desarrollarse y alcanzar resultados satisfactorios una remuneración desigual que no refleja el esfuerzo,

dedicación y responsabilidad del trabajador en el trabajo; Los requerimientos laborales, entendidos como parte esencial de la calidad laboral y de la relación entre empleador y trabajador, constituyen la base estructural del desempeño. Su adecuado mantenimiento es fundamental, pues de ellas dependen tanto la productividad como el bienestar del personal ⁽³²⁾.

Finalmente, Este estudio contribuye a la comprensión del impacto en contextos sanitario en el Perú, específicamente en el Centro de Salud Potracancha Pillco Marca. Al identificar la prevalencia y la correlación existente, la investigación aporta evidencia local sobre cómo las condiciones laborales propias de centros de salud en áreas rurales o semiurbanas afectan el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería.

El estudio genera conocimiento empírico actualizado respaldando intervenciones focalizadas en recursos humanos, programas de prevención del estrés laboral, y promoviendo un clima organizacional saludable. Así, se posiciona como una base científica relevante para futuras investigaciones y prácticas en la mejora laboral contextos similares en Perú y Latinoamérica.

CONCLUSIONES

- Se concluye en relación al objetivo general que nos indica la existencia de una correlación positiva alta entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral con una estadística positiva alta.
- En relación al primer objetivo se evidencia que la Rho de Spearman de 0,790 indica la presencia de una correlación positiva alta entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral.
- En relación al segundo objetivo indica que la Rho de Spearman de 0,706 refleja la presencia de correlación estadística entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral.
- En relación al tercer objetivo indica que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,836 refleja que hubo una correlación alta entre la dimensión correspondiente a la realización personal y la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- Al Director del Centro de Salud Potracancha, la Jefatura del Servicio de Enfermería y los gestores del establecimiento, se recomienda diseñar e implementar un programa integral de prevención y manejo del síndrome de burnout que incluya acciones orientadas a fortalecer la satisfacción laboral del personal de enfermería. Dicho programa debe contemplar estrategias de reconocimiento al desempeño, fortalecimiento del clima organizacional, distribución equitativa de la carga laboral, mejora de la comunicación interna y promoción del trabajo en equipo, con el propósito de reducir los factores de riesgo psicosocial y mejorar el bienestar del personal.
- A la Red de Salud Huánuco, se recomienda establecer un sistema permanente de vigilancia y monitoreo de los riesgos psicosociales del personal de enfermería en los establecimientos de salud de su jurisdicción, incorporando evaluaciones periódicas del síndrome de burnout y de la satisfacción laboral. Asimismo, se sugiere desarrollar programas de capacitación en manejo del estrés, inteligencia emocional, resiliencia, autocuidado y salud mental ocupacional, que contribuyan a fortalecer las competencias personales y laborales del recurso humano.
- A la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Huánuco, se recomienda fortalecer las políticas regionales de salud ocupacional mediante la formulación e implementación de lineamientos técnicos dirigidos a la prevención del síndrome de burnout y la promoción de la satisfacción laboral del personal de salud. Además, se propone destinar recursos para el desarrollo de programas de bienestar laboral, acompañamiento psicológico y mejora continua de las condiciones de trabajo en los establecimientos de salud de la región.
- A los directivos del Centro de Salud Potracancha, la Red de Salud Huánuco y la DIRESA Huánuco, se recomienda promover de manera articulada programas permanentes de capacitación, actualización profesional y desarrollo de competencias dirigidos al personal de enfermería, favoreciendo el crecimiento profesional, la realización personal, el liderazgo

y el compromiso organizacional. Asimismo, se recomienda impulsar futuras investigaciones que evalúen otros factores asociados al síndrome de burnout y la satisfacción laboral, con el fin de generar evidencia científica que fortalezca la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano en salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lauracio C, Lauracio. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; Vol. 2(Nº. 4): p. págs. 543-554.
2. MSP. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. [Online].; 2022 [cited 2022 enero 7. Available from: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>.
3. Rendón Montoya , Peralta Peña , Hernández Villa E, Hernández , Rubi Vargas , Favela Ocaño. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermeria Global. 2020; Vol.19(no.59).
4. Vera Lituma O. Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida. 2024 junio; vol.8(no.15).
5. Gómez de Quero. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento enfermero. 2020 octubre; Vol. 3(Núm. 10).
6. Cerón López E. Síndrome de burnout en enfermerías de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil. 2020.
7. Martínez SM, González Argote. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital públicode Buenos Aires, Argentina. Universidad Maimónides. 2022 agosto;(No. 38).
8. Zafra Tanaka J, Tenorio Mucha , Bazalar Palacios. Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2020 junio.

9. Tavera Aragón M, Tavera Aragón J. Síndrome de burnout relacionado a la calidad del sueño en biólogos que laboran en el área Covid. Revista Científica Andina. 2023; Volumen 3(número 2).
10. Madero Gómez , Soto Ontiveros , Arias Meza. Conociendo la teoría de motivación de Daniel Pink, desde un enfoque. VinculaTécnica EFAN. 2024 marzo 22; Vol. 10(Núm. 2).
11. Villanueva Laos ATL. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de colegios. tesis pregrado. Lima: Universidad de Lima; 2021.
12. Román Pardo F, Romero Yaguana. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de. Polo del Conocimiento. 2023 enero; Vol 8(No 1): p. pp. 266-279.
13. Paúles Cuesta IM, Montoro Huguet M, Fueyo Díaz R. Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en un hospital universitario de España. Medicina de Familia. 2023 octubre; Volumen 49(número 7).
14. Saquera Martin M. Estudio sobre la prevalencia del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en musicoterapeutas de España. tesis doctoral. Universidad de Salamanca, Salamanca; 2021.
15. Retuerto Chafloque J, Rivas Mallqui MA. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, 2023. tesis segunda especialización. Universidad Nacional del Callao, Callao; 2023.
16. Shupingahua Montesinos EA. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en una clínica de Lima 2023. tesis pregrado. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2023.
17. Justo Cipriano KD. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2023. tesis pregrado. Universidad Norbert Wiener, Lima; 2023.

18. Pacheco Venancio. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Revista Peruana De Ciencias De La Salud. 2022; Vol. 4(Nº. 4).
19. Gómez Narbaja V. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital Regional-Huánuco 2023. tesis pregrado. Universidad Norbert Wiener, Huánuco; 2023.
20. Aranda Ávila L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. tesis pregrado. Universidad de Huánuco, Huánuco; 2020.
21. Martínez Guaygua ME. Prevención del Síndrome de Burnout en personal de salud del Hospital San Juan de Dios de Oruro durante la Gestión 2019. Tesis Pregrado. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020.
22. Chasipanta Avalos E, Vinueza Hernández A. Síndrome de Burnout en médicos en funciones hospitalarias en la ciudad de Quito durante en periodo 2022. Tesis Pregrado. Quito: Universidad de las Américas; 2022.
23. Martínez Harlow E. Síndrome de burnout laboral (sb) o desgaste profesional bajo la perspectiva del derecho del trabajo. Universos Juridicos. 2020 mayo 07;(Num. 14).
24. Martínez Daza , Tabares Díaz , Matabanchoy Tulcán M. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Universidad y Salud. 2020 setiembre; Vol.22(Num. 3).
25. Cueva Espinal W. Estrategias para operativizar el afrontamiento del síndrome de Burnout en el personal de un centro de salud de Ferreñafe. Tesis Pregrado. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2024.
26. Ramos Argilagos M, Alfonso González , Peñafiel Jaramillo , CarolinaMacias Silva , Labrada González. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. Dilemas Contemporáneos. 2020 abril 30;(Num. 2).

27. Bracho Paz. Síndrome de burnout y fatiga laboral. 2020; Vol. 6: p. Pag. 264-294.
28. Navarro Peralta CP. Clima laboral y desgaste ocupacional en trabajadores de una empresa exportadora de la provincia de Paita. Tesis Pregrado. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
29. Lauracio C, Lauracio. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; Vol. 2(Num. 4): p. 543-554.
30. Cárdenas , Troya. Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. Gestionar Revista de Empresa y Gobierno. 2023; Vol. 3(Num. 1).
31. Castañeda Amasifuen P. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una empresa de servicios eléctricos Chiclayo, 2019. Tesis Pregrado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020.
32. Rojas Ampuero S, Zapata Magallanes MV. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de una Institución Educativa Pública, Villa El Salvador - 2022. Tesis Pregrado. Lima: Universidad Científica del Sur; 2023.
33. Vargas Prado F, Bejarano Jiménez J, Zela Mamani D. Factores laborales y estilos de vida del profesional de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua – 2022. Tesis Pregrado. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022.
34. Balvin Paucar S. Estrés laboral en enfermeras en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022. Tesis Pregrado. Huancavelica: Universidad Maria Auxiliadora ; 2022.
35. Hernández Sampieri , Fernández Collado , Baptista Lucio MdP. Metodología de la investigación. [Online].; 2014. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

36. Baena Paz GME. Metodología de la Investigación. [Online].; 2014. Available from: https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.html?id=6aCEBgAAQBAJ&redir_esc=y.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Jara G. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Potracancha Pillco Marca, 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2026 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Síndrome de Burnout Dimensión 1: Cansancio emocional Dimensión 2: Despersonalización Dimensión 3: Realización personal	Método: Hipotético, deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental y transversal	La población: está conformada por 40 personales asistenciales La muestra: Considerará a los 40 personales asistenciales	Encuesta “MBI – Human Services Survey,” Encuesta “Font Roja de satisfacción laboral”
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Satisfacción laboral Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo Dimensión 3: Competencias profesionales Dimensión 4: Presión del trabajo Dimensión 5: Promoción profesional			
PE1: ¿Cómo la despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha?	OE1: Evidenciar como la despersonalización del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024.				
PE2: ¿Cómo el cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción	OE2: Demostrar como el cansancio emocional del	Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería del centro de				

laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha? PE3: ¿Cómo la realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha?	síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha OE3: Probar como la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha.	salud Potracancha Pillco Marca, 2024 H0: No existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024 H2: Existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024 H0: No existe relación significativa entre la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de salud Potracancha Pillco Marca, 2024 H3: Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal de síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del centro de	Dimensión 6: Relación interpersonal con sus jefes (as) Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros Dimensión 8: Características extrínsecas del estatus Dimensión 9: Monotonía laboral
--	--	---	---

salud Potracancha Pillco
Marca, 2024

H0: No existe relación
significativa entre la
dimensión de realización
personal de síndrome de
burnout con la satisfacción
laboral en el personal de
enfermería del centro de
salud Potracancha Pillco
Marca, 2024

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

FICHA TÉCNICA	
1. Nombre del instrumento	MBI - Human Service Survey
2. Autor	Christina Maslach y Susan E. Jackson
3. Descripción del instrumento objetivos	El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta diseñada para medir el agotamiento profesional, especialmente en el ámbito de los servicios humanos. Evalúa tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Objetivo: Evaluar el nivel de burnout en profesionales de servicios humanos, ayudando a identificar áreas de mejora y bienestar en el trabajo
4. Estructura dimensiones ítems	Cansancio Emocional: Sensación de estar emocionalmente agotado y sobrecargado. Despersonalización: Actitudes negativas o distantes hacia los beneficiarios del servicio. Realización Personal: Sentido de competencia y logro en el trabajo Ítems: consta de 22 ítems, distribuidos en las tres dimensiones mencionadas.
5. Técnica	Cuestionario de autoinforme
6. Momento de la aplicación del instrumento	Se aplica en contextos laborales, preferentemente cuando se desea evaluar el nivel de burnout en profesionales de servicios humanos.
7. Tiempo promedio de la aplicación del instrumento	Aproximadamente 10-15 minutos

Instrumento 1: MBI- Human Service Survey

Edad:

Años:

Sexo:

a) Masculino b) Femenino

Estado civil:

a) Soltero b) Casado c) Conviviente Tiempo de trabajo:

Tiempo de trabajo

a) Menor a 6 meses b) Menor a 3 años c) Mayor a 3 años

Marca con un número, teniendo en cuenta lo siguiente:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Diariamente	6

	DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	
3	Cuando me levanto por las mañanas para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.	
6	Siento que Trabajar todo el día con la gente, me cansa.	
	DIMENSION DESPERSONALIZACIÓN	

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo e está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a travésde mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	
	DIMENSION REALIZACIÓN PERSONAL	
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	

Satisfacción laboral de Font Roja

FICHA TÉCNICA	
1. Nombre del instrumento	Satisfacción laboral
2. Autor	Font Roja
3. Descripción del instrumento objetivos	El cuestionario fue desarrollado inicialmente por Aranaz y Mira en 1988 en España, con el propósito de medir la satisfacción laboral en el entorno hospitalario. En 2007, fue ampliado a 26 ítems distribuidos en 10 dimensiones, con el fin de abarcar aspectos más amplios de la experiencia laboral. Objetivo: Medir el grado de satisfacción laboral en profesionales del ámbito sanitario. Identificar áreas de mejora en el entorno laboral que puedan influir en la satisfacción del personal. Proporcionar datos relevantes para el diseño de intervenciones destinadas a mejorar el bienestar laboral.
4. Estructura dimensiones ítems	El cuestionario consta de 24 ítems agrupados en 7 dimensiones:
5. Técnica	El cuestionario es de tipo auto administrado y se aplica de manera individual o colectiva, dependiendo del contexto. La duración estimada de la aplicación es de aproximadamente 15 a 20 minutos.
6. Momento de la aplicación del instrumento	Se recomienda aplicar el cuestionario en momentos específicos, tales como: Evaluaciones periódicas del bienestar laboral. Antes o después de intervenciones organizacionales. En estudios de investigación sobre satisfacción laboral..
7. Tiempo promedio de la aplicación del instrumento	Aproximadamente 10-15 minutos

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca su satisfacción con el trabajo, le pedimos su colaboración respondiendo cada uno de los ítems. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, el objetivo es conocer cada uno de los ítems de la siguiente forma.

Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Una vez al mes	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Satisfacción por el trabajo	Puntaje
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en el trabajo	
3	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde por capacidad y preparación	
Tensión relacionada con el trabajo		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el hospital	
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital, pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo	
8	Muy pocas veces me visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis sueños	
Competencias profesionales		
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	
12	Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
	Presión del trabajo	
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	

14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	
Promoción profesional		
15	Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas	
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muyreconfortante	
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	
Relación interpersonal con sus jefes (as)		
18	La relación con mi jefe (a) es muy cordial	
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo	
	Relación interpersonal con los compañeros	
20	La relación con mis compañeros es muy cordial	
Características extrínsecas del estatus		
21	Tengo independencia para organizar mi trabajo	
22	El sueldo es adecuado	
Monotonía laboral		
23	Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	
24	Los problemas personales de mis compañeros (as) de trabajo habitualmente me suelen afectar	

 UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
Firma/sello
Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Rodríguez Rivas
De profesión enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de profesor
de la Universidad de Huánuco por medio del
presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección
de datos, presentado por el estudiante Jara Chavez, Guillermo Gabriel, con DNI
48420735, aspirante al título de Mg. En salud pública y docencia universitaria de la
Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria
para su tesis titulado "Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en el personal
de Enfermería en el centro de salud Potracancha Pilco Marca, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres: MBI- Human Service Survey	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Nombres: Satisfacción laboral de Font Roja	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Percy Rodríguez Rivas
DNI: 27.81.824.3

Especialidad del validador: Mg. Gerencia en Salud

Percy Rodríguez Rivas
Mg. Gerencia en Salud
M.D. REGISTRO PROF. 35495

Firma/sello

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Compensación.**

En este estudio como manera de compensación se le brindará un pequeño refrigerio luego de la aplicación de la encuesta como muestra de agradecimiento por la información proporcionada.

- **Confidencialidad de la información**

La información que proporcione durante la aplicación de las encuestas será manejada de manera anónima y confidencial.

 **Ministerio de Salud y Bienestar Social**
Municipio de Pinar del Rio
Centro de Salud "Miguel Alemán"

Lic. Enf. Leniz A. Luquillas Pío
C.E.B. 92443

.....
FIRMA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA



.....
FIRMA DEL TESISTA

- **Compensación.**

En este estudio como manera de compensación se le brindará un pequeño refrigerio luego de la aplicación de la encuesta como muestra de agradecimiento por la información proporcionada.

- **Confidencialidad de la información**

La información que proporcione durante la aplicación de las encuestas será manejada de manera anónima y confidencial.




.....
FIRMA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA



.....
FIRMA DEL TESISTA

- **Compensación.**

En este estudio como manera de compensación se le brindará un pequeño refrigerio luego de la aplicación de la encuesta como muestra de agradecimiento por la información proporcionada.

- **Confidencialidad de la información**

La información que proporcione durante la aplicación de las encuestas será manejada de manera anónima y confidencial.




.....
FIRMA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA



.....
FIRMA DEL TESISTA