



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL
REGIONAL DE PUCALLPA, 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR:
AMY LUCIANA SARAVIA PEREA
GREISY ELIZABETH FUENTES DAVILA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR
DRA. DANIELA MILAGROS ANTICONA VALDERRAMA
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1189-4789

CHINCHA, 2024

Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 16 de enero del 2025

Mg. José Yomil Pérez Gomez
Decano de la Facultad de Ciencias
de la salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. AMY LUCIANA SARAVIA PEREA y GREISY ELIZABETH FUENTES DAVILA**, de la Facultad Ciencias de la Salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, 2024."

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama
DNI N° 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Declaratoria de autenticidad de la investigación

NOTARIA
CARMEN BERTHA
SALAZAR MARTINEZ
Jr. Independencia N° 120
(Frente a la Plaza de Armas)
Teléf: 061-627289 Cel. 930272564

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Greisy Elizabeth Fuentes Davila** identificado(a) con DNI N° **73696641** y, **Amy Luciana Saravia Perea** identificado(a) con DNI N° **70787689**, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de **ENFERMERIA** de la Facultad de **CIENCIAS DE LA SALUD** en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, 2024**, declaramos bajo juramento que:

DECLARACION
EN ESTA NOTARIA

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Pucallpa, 16 de ENERO del 2025



Amy Luciana Saravia Perea

AMY LUCIANA SARAVIA PEREA
DNI: 70787689

Greisy Elizabeth Fuentes Davila



GREISY ELIZABETH FUENTES DAVILA
DNI: 73696641

DECLARACION A LA VICEITA

CERTIFICO: QUE LA(S) FIRMA(S) QUE ANTECEDE(N) CORRESPONDE(N)
A AMY LUCIANA SARAVIA PEREA
IDENTIFICADO(S) CON DNI. N° 70787689 CONSTANCIA
LA NOTARIA QUE CERTIFICA N° ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL
CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, ASIMISMO SE DEJA CONSTANCIA
DE HABER VERIFICADO LA IDENTIDAD DEL SOLICITANTE UTILIZANDO EL
SERVICIO DE IDENTIFICACION BIOMETRICA, DE LO QUE DOY FE.

PUCALLPA: 16 ENE 2025



Carmen Bertha Salazar Martinez
CARMEN BERTHA SALAZAR MARTINEZ
ABOGADA-NOTARIA DE PUCALLPA



CARMEN
SALAZAR
ABOGADA-NOTARIA

[Signature]



CERTIFICO: QUE LA(S) FIRMA(S) QUE ANTECEDE(N) CORRESPONDE(N)
A GREISY ELIZABETH FUENTES DAVILA
IDENTIFICADO(S) CON DNI. N° 73696641 CONSTANCIA
LA NOTARIA QUE CERTIFICA N° ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL
CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, ASIMISMO SE DEJA CONSTANCIA
DE HABER VERIFICADO LA IDENTIDAD DEL SOLICITANTE UTILIZANDO EL
SERVICIO DE IDENTIFICACION BIOMETRICA, DE LO QUE DOY FE.

PUCALLPA: 16 ENE 2025



Carmen Bertha Salazar Martinez
CARMEN BERTHA SALAZAR MARTINEZ
ABOGADA-NOTARIA DE PUCALLPA



[Signature]



BOL. N° 821
FAC. N° —

**N BERTHA
SALAZAR MARTINEZ
NOTARIA DE HUACALLPA**



NOTARIA RENIEC
**CARMEN BERTHA
SALAZAR MARTINEZ**
Jr. Independencia N° 129
(Frente a la Plaza de Armas)
Caj. 930272564

**NOTARIA
SALAZAR MARTINEZ CARMEN BERTHA
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACION BIOMETRICA**



INFORMACION PERSONAL

DNI 73696641
Primer Apellido FUENTES
Segundo Apellido DAVILA
Nombres GREISY ELIZABETH

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**FUENTES DAVILA, GREISY ELIZABETH
DNI 73696641**

INFORMACION DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 73303096 - Nely Clarisa Huanuco Príncipe
Fecha de Transacción: 16-01-2025 13:21:02
Entidad: 10101203145 - SALAZAR MARTINEZ CARMEN BERTHA

VERIFICACION DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>
Numero de Consulta: 0110086444



BERTHA
MARTINEZ
A DE PUCALLPA



0110086310

NOTARIA RENIEC
CARMEN BERTHA
SALAZAR MARTINEZ
Jr. Independencia N° 120
Plaza de Armas
Calle 93072564

NOTARIA
SALAZAR MARTINEZ CARMEN BERTHA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 70787689
Primer Apellido SARAVIA
Segundo Apellido PEREA
Nombres AMY LUCIANA

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado. La
segunda impresión dactilar capturada
corresponde al DNI consultado.



SARAVIA PEREA, AMY LUCIANA
DNI 70787689

INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR

Operador: 73303096 - Nely Clarisa
Huanuco Príncipe

Fecha de Transacción: 16-01-2025
13:21:43

Entidad: 10101203145 - SALAZAR
MARTINEZ CARMEN BERTHA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>
Número de Consulta: 0110086310



Dedicatoria

Dedico la presente tesis a:

Dios, por darme la vida, el discernimiento y la bendición de estar rodeada de buenas personas.

Mis padres Giovanni Dávila y Félix Fuentes quienes me inculcan valores que contribuyen día a día en la edificación de mi vida personal y profesional, por ende, mi amor, orgullo y admiración.

Todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional durante este tiempo.

Greisy.

Dios todopoderoso por permanecer siempre a mi lado y darme la valentía para continuar en la vida.

Mi abuela Estela Angulo Vela y a mis padres Deyli Perea y kerri Saravia por su infinito amor e incansable apoyo para culminar con éxito mi vida profesional.

Luciana.

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad Autónoma de Ica por abrir las puertas al estudio y permitirnos culminar la carrera profesional con éxito.

A nuestros docentes por sembrar el granito de sabiduría, acompañarnos con sus enseñanzas y consejos durante la carrera profesional.

A la dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama, nuestra asesora de tesis, que con su orientación y consejos hizo posible la culminación de la presente investigación.

A las autoridades y profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Pucallpa, por abrir sus puertas para que la presente investigación se haga realidad.

Las autoras.

Resumen

La presente investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024; para lo cual se aplicó la metodología con enfoque cuantitativa, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental; como resultado se obtuvo que, los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de burnout en el 60,9% y regular satisfacción laboral el en 43,8%, de un total de 64 enfermeros; respecto al análisis inferencial se realizó la prueba de normalidad y se obtuvo una distribución normal, en relación a la comprobación de hipótesis se empleó la r de Pearson, se obtuvo para las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral un Sig.(bilateral) ,000 y una correlación $-,717$, con respecto a las dimensiones del burnout y satisfacción laboral se obtuvo, cansancio emocional y satisfacción laboral un Sig.(bilateral) ,000 y una correlación $-,763$, despersonalización y satisfacción laboral un Sig.(bilateral) ,000 y una correlación $-,760$, realización personal y satisfacción laboral un Sig.(bilateral) ,088 y una correlación $,215$. Se concluyó que existe relación significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, así mismo, con sus dimensiones cansancio emocional y despersonalización a diferencia de realización personal y satisfacción laboral que no existe relación significativa.

Palabras claves: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Abstract

The present research has the objective of determining the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction of the nursing professional of the Regional Hospital of Pucallpa, 2024; for which the methodology was applied with a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design; As a result, it was obtained that nursing professionals presented an average level of burnout in 60.9% and regular job satisfaction in 43.8%, out of a total of 64 nurses; regarding the inferential analysis, the normality test was performed and a normal distribution was obtained, in relation to the hypothesis testing, Pearson's r was used, it was obtained for the variables burnout syndrome and job satisfaction a Sig. (bilateral) ,000 and a correlation $-.717$, with respect to the dimensions of burnout and job satisfaction we obtained, emotional exhaustion and job satisfaction a Sig.(bilateral) ,000 and a correlation $-.763$, depersonalization and job satisfaction a Sig.(bilateral) ,000 and a correlation $-.760$, personal fulfillment and job satisfaction a Sig. (bilateral) .088 and a correlation of $.215$. It was concluded that there is a significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction, as well as with its dimensions of emotional exhaustion and depersonalization, unlike personal fulfillment and job satisfaction, where there is no significant relationship.

Key words: Burnout syndrome, job satisfaction, emotional fatigue, depersonalization.

Índice general

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	13
Índice de tablas	16
Índice de figuras	17
I.	18II.
	202.1. Descripción del Problema
	20
2.2. Pregunta de investigación general	23
2.3. Pregunta de investigación específicas	23
2.4. Objetivo General	23
2.5. Objetivos Específicos	23
2.6. Justificación e importancia	24
2.6.1. Justificación	24
2.6.2. Importancia	25
2.7. Alcances y Limitaciones	25
2.7.1. Alcances	25
2.7.2. Limitaciones	26
III.	273.1. Antecedentes
	27
3.1.1. Antecedentes internacionales	27
3.1.2. Antecedentes nacionales	29
3.1.3. Antecedentes locales o regionales	31
3.2. Bases teóricas	32
3.2.1 Variable 1: Síndrome de Burnout	32
3.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral	36
3.3. Marco conceptual	41
IV.	434.1. Tipo y nivel de investigación
	43
4.1.1. Enfoque	43

4.1.2. Tipo	43
4.1.3. Nivel	44
4.2. Diseño de la investigación	44
4.3. Matriz de operacionalización de variables	46
4.4. Hipótesis general y específicas	48
4.4.1. Hipótesis general	48
4.4.2. Hipótesis específicas	48
4.5. Identificación de las variables	48
4.5.1. Variable independiente: Síndrome de Burnout	48
4.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral	49
4.6. Población – Muestra	49
4.6.1. Población	49
4.6.2. Muestra	50
4.7. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	51
4.7.1. Técnicas	51
4.7.2. Instrumentos	51
4.7.3. Validación	56
4.7.4 Confiabilidad	56
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	57
4.8.1 Técnicas de análisis	57
4.8.2. Interpretación de datos	58
V. 595.1. Presentación de Resultados - Descriptivos	59
5.2. Interpretación de Resultados	64
VI. 656.1. Análisis inferencial	65
6.1.1 Pruebas de normalidad	65
6.1.2. Prueba de hipótesis	66
VII. 717.1.	
71CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de Consistencia	85
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	90
Anexo 3: Instrumentos de medición	92

Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición	100
Anexo 5: Base de datos	107
Anexo 6: Cartas de consentimiento	111
Anexo 7: Evidencia fotográfica	113
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud	116

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	59
Tabla 2 Niveles de la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	60
Tabla 3 Niveles de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	61
Tabla 4 Niveles de la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	62
Tabla 5 Niveles de la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	63
Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	65
Tabla 7 Prueba r de Pearson de la hipótesis general.	66
Tabla 8 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 1.	67
Tabla 9 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 2.	68
Tabla 10 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 3.	69

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	59
Figura 2 Niveles de la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	60
Figura 3 Niveles de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	61
Figura 4 Niveles de la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	62
Figura 5 Niveles de la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	63

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout (S.B) conocido también como síndrome del desgaste profesional, sobrecarga emocional, estar quemado y fatiga en el trabajo; se origina por el afrontamiento disfuncional al estrés laboral crónico; para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es un factor de riesgo laboral capaz de afectar la calidad de vida, la salud mental y arriesgar la vida de quien lo padece (1). La satisfacción laboral (S.L) es un aspecto de gran impacto dentro de una institución debido a la influencia en el desempeño laboral y la calidad de atención al paciente. Esta da a conocer el estado emocional placentero que resulta de las experiencias laborales por parte del profesional (2)

Esta investigación se realizó pensando en los profesionales de enfermería quienes son los más afectados a la exposición constante de estresores en el trabajo, por consiguiente, el enfermero que padece de estrés y se encuentra no satisfecho laboralmente, no será capaz de ejercer su profesión de forma sana, de tal forma no contribuirá en el éxito de su institución al no brindar al paciente una atención de calidad.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024. Este estudio tuvo el propósito de conocer si el profesional de enfermería padece de estrés laboral y si encuentra satisfacción al realizar su trabajo, con la finalidad de contribuir en la creación de estrategias que mejoren la salud mental del profesional y el clima laboral, por ende, se mejoraría la calidad asistencial y la vida de los pacientes.

La presente investigación consta de siete capítulos y su distribución es la siguiente:

Capítulo I: Introducción, describe de forma concisa el concepto de las variables. Capítulo II: Planteamiento del problema, describe la problemática de la investigación desde el ámbito mundial hasta el ámbito local; da a conocer la pregunta de investigación general y específicas, los objetivos

generales y específicos, justificación e importancia, como también, alcances y limitaciones del estudio. Capítulo III: Marco teórico, en él se reseñó investigaciones internacionales, nacionales y locales, así mismo, las bases teóricas. Capítulo IV: Metodología, se describe el tipo, nivel, diseño, operacionalización de variables, hipótesis general y específicas, población, muestra, técnica e instrumentos, recolección de datos, técnicas de análisis e interpretación de datos. Capítulo V: Resultados, se presentan los resultados descriptivos e interpretación. Capítulo VI: Análisis de resultados, se presenta el análisis inferencial. Capítulo VII: Discusión de resultados, en el se compara los resultados con los antecedentes.

Amy Luciana Saravia Perea.

Greisy Elizabeth Fuentes Dávila.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El síndrome de burnout (S.B) es una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado, las características que lo definen son el cansancio emocional (CE), la despersonalización (DP) y la realización personal (RP) (3). Otro aspecto que impacta en la ocupación profesional y en la calidad de atención en el sistema sanitario es la satisfacción laboral (S.L) la cual es definida como la apreciación del trabajador manifestada en emociones sobre su relación con el trabajo (4). Según Carrillo se manifiesta cuando el profesional percibe que la retribución que recibe es acorde a su rendimiento laboral, por el contrario, aprecia que su remuneración es insuficiente que no compensa el trabajo que realiza ni abastece sus necesidades, generando insatisfacción laboral (5).

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) contempla al síndrome de estar quemado en el trabajo como enfermedad que surge en el campo profesional, ocasionado por el agotamiento físico y mental desencadenando cronicidad del estrés laboral (6). Para Gálvez y colaboradores se estima una prevalencia a nivel global de hasta un 70% entre médicos especialistas, médicos residentes y enfermeras (7). Así mismo The Adecco Group informó en cuanto a satisfacción laboral que a nivel mundial la percepción fue alta, representada por un 69%; los trabajadores con mayor satisfacción fueron de China, Brasil y Turquía, mientras que en Japón, Francia, Grecia e Italia presentaron menor satisfacción, siendo la remuneración económica la causa principal para que las personas decidan cambiar de centro laboral (8).

En América Central, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el año 2019 realizó un estudio sobre las condiciones de trabajo dando como resultado que más del 10% de los sujetos encuestados refirieron sentirse de forma continua bajo estrés, tensión, depresión, pérdida de sueño por estar

intranquilos ante situaciones que afrontan día a día en el trabajo (9). La Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el año 2020 reportó la prevalencia del S.B, el cual presentó cifras variables, siendo mayor en América del Sur donde ascienden hasta el 86.5%, Norteamérica 45.4%, Europa 55%, Asia 47.9%, Centroamérica 17% y el Caribe 25% (10). Investigaciones europeas revelaron que los trabajadores del área de salud presentaron niveles altos de satisfacción, el 80% declararon estar satisfechos o muy satisfechos, mientras que en Sudamérica el profesional de salud presentó un 45% de insatisfacción y 25% satisfacción laboral (11).

En Latinoamérica, la Revista Científicos Journal of American Health publicó que el 15.7% del personal de salud de la ciudad de Guayaquil padece del síndrome de estar quemado, por lo que enfatizan la importancia de realizar una valoración psicosocial a modo de vigilancia epidemiológica en el ámbito laboral (12). En relación a S.L, según la publicación de la Revista de Ciencias Sociales, en Brasil el 75.2% del personal de salud estuvo satisfecho en su trabajo (13) y en el sureste de México, en los establecimientos de salud privados la S.L fue alta viéndose reflejada en la atención brindada a los pacientes (14).

En Perú, la Revista Científica Horizonte Médico publicó en el año 2019, que el síndrome de desgaste profesional fue alto (33.3%) como consecuencia del cambio frecuente de autoridades, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, escaso estímulo al buen ejercicio laboral, poca oportunidad de promoción y ascenso, inconformidad con la remuneración económica, entre otros (15). En cuanto a S.L el Instituto Nacional de Estadística e Informática sostuvo que el profesional de enfermería que prestó sus servicios por un tiempo mayor a un año en su respectivo establecimiento de salud se encontró satisfecho en un 79% (16).

Para la prestigiosa Radio Programas de Perú, el síndrome de estar quemado afectó al 72% de trabajadores peruanos, de ellos, el 24% lo adquirió por sobrecarga laboral, 17% por no tener actividades definidas, 14% sintieron opresión, 14% percibieron agravio por sus superiores, 12% le faltó tiempo para realizar actividades propias, 11% sintieron que no son capaces de

cumplir con las metas requeridas y el 8% no se identificó con la institución. (17). En relación a satisfacción laboral el diario Gestión dio a conocer los resultados de una encuesta realizado por Supera, quien develó que cerca del 50% de los trabajos no estuvieron satisfechos en su centro laboral, el 45% aceptó no estar contento, el 52% percibió que sus ideas y opiniones no son suficientemente valoradas, en contraste con el 7% que consideró sus sugerencias muy valoradas, el 47% estuvieron convencidos que recibieron sueldos por debajo del promedio, mientras que el 45% lo consideraron adecuado y solo el 8% pensaron que su estipendio fue extraordinario (18).

En el departamento de Ucayali, la Revista de la Facultad de Medicina Humana publicó el año 2019 que el síndrome de burnout fue alto (76.7%), pese a este elevado índice, los pacientes manifestaron niveles adecuados de relación médico – paciente (19); en el Hospital Regional de Pucallpa el año 2020 la variable satisfacción laboral fue alta (46.6%), baja 31.5% y media 21.9% en los (as) enfermeros (as) (20).

Investigaciones locales como los realizados por Villegas y Vilchez revelaron la existencia de altos niveles de estrés laboral o S.B, pese a ello existió buena S.L en los profesionales de salud. Los profesionales de enfermería se preocupan en satisfacer las necesidades humanas desde el ámbito asistencial, comunitario, docente, político, etc., pese a que muchas veces desempeñan sus funciones bajo características laborales adversas como son: alta carga laboral, insuficiente recurso humano, turnos largos en instalaciones deplorables, etc., lo cual podría afectar su salud mental y en consecuencia verse afectada la calidad de atención en los pacientes; si se optimizará la salud mental del enfermero proporcionándole un entorno laboral mejorado se estaría fortaleciendo la relación enfermero/paciente. El problema de presentar el síndrome de burnout aunado a la insatisfacción que puede percibir el profesional en su centro laboral va más allá de afectar la salud mental de quienes la padecen, si no también, se ve afectado el desarrollo de sus funciones, el logro de sus metas, las relaciones interpersonales y mayor probabilidad de ausentarse del trabajo con lo cual expone al hospital tener déficit de personal en áreas críticas y en consecuencia la atención al paciente se verá afectada. Por lo cual es

determinante conocer de forma periódica la presencia de síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa. 2024.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?

2.3. Pregunta de investigación específicas

PE.1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?

PE.2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?

PE.3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

2.5. Objetivos Específicos

OE.1: Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

OE.2: Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

OE.3: Determinar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación permite ofrecer información teórica fidedigna, el cual se comprueba por la revisión de la literatura basada en evidencia, respecto a la variable síndrome de burnout, respaldada en la teoría tridimensional de Maslach quien sostiene que es la respuesta al estrés laboral crónico que involucra sentimientos y acciones negativas hacia su rol profesional y hacia los colegas (21); la variable satisfacción laboral, se apoya en la teoría de los dos factores de Herzberg, Mausner y Synderman, quienes sostienen que es fundamental evaluar la presencia de factores motivadores que influyen de manera positiva en la satisfacción en el trabajo (reconocimiento del logro, progreso, responsabilidad y trabajo persé) y la ausencia de factores de higiene que influyen de manera negativa dando como resultado insatisfacción laboral (políticas empresariales, salarios, condiciones de trabajo, supervisión y relaciones interpersonales) (22).

Justificación práctica

La presente investigación permite empoderar al profesional de enfermería en sus diversas funciones, buscando que se adapte y enfrente de forma positiva en las diferentes áreas de trabajo. Así mismo, se espera que los hallazgos sirvan como antecedente para futuras investigaciones más complejas, generando hipótesis que puedan ser comprobadas de forma experimental; con los resultados valiosos y fidedignos se pueden crear políticas institucionales, estrategias, medidas preventivas, medidas correctivas, fortalecer las buenas respuestas y optimizar la salud mental del profesional de enfermería, lo cual se verá reflejada en la atención al paciente y en el mejoramiento de la salud pública.

Justificación metodológica

La presente investigación cuenta con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de tipo básica y nivel correlacional, para la recopilación de datos

se empleó dos instrumentos adaptados por las autoras y validados por juicio de expertos, los cuales fueron tomados en su forma original de Maslach Burnout Inventory (MBI) y La escala SL – SPC, con lo que se obtuvo resultados confiables entre la relación del S.B y la S.L para dar a conocer la realidad de las variables y que sean de utilidad como fuente de datos para nuevas investigaciones.

2.6.2. Importancia

Fue trascendental efectuar la presente investigación, por tratarse de un problema de salud pública relevante en el personal de salud, en especial en el profesional de enfermería cuya salud mental se ve afectada debido a la exposición continua de diversos estresores en el ámbito laboral. Conocer la relación que existe entre el S.B y la S.L en los enfermeros que laboran en el Hospital Regional de Pucallpa concederá datos actualizados que servirán como punto de partida para futuras investigaciones en la región, mediante la aplicación de dos instrumentos adaptados por las autoras y validado por juicio de expertos, los mismos que permitirán evaluar al individuo en su entorno laboral y lo que este le genera, así mismo se podrá mostrar la replicabilidad de los instrumentos aplicados al profesional de enfermería que labora en otras instituciones del sector salud público y/o privado.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1. Alcances

Alcance geográfico

La presente investigación se realizó en el Hospital Regional de Pucallpa, ubicado en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo y departamento de Ucayali; el hospital cuenta con diversas áreas críticas, siendo estas la unidad de emergencia general, emergencia pediátrica, centro quirúrgico, observación, unidad de cuidados intensivos, unidad de cuidados intermedios, unidad de quemados y trauma shock; donde laboran los profesionales de enfermería, siendo estos los sujetos de estudio.

Alcance temporal

La presente investigación se realizó entre los meses de julio a setiembre del año 2024.

Alcance social

El presente estudio de investigación se llevó a cabo en 64 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa, ubicado en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo y departamento de Ucayali.

2.7.2. Limitaciones

En el presente estudio de investigación la limitación se presentó durante la aplicación del instrumento de medición de las variables, porque los sujetos de estudio conformado por profesionales de enfermería se encontraban realizando sus labores, por lo tanto, contaban con tiempo disponible limitado debido a la alta demanda de atenciones en las diversas áreas críticas donde se desempeñan.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

El presente proyecto de investigación presenta los siguientes antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

D'ambrosio G. (23), en el año 2022, presentó la tesis de licenciatura realizada en Argentina cuyo objetivo fue analizar la relación entre el S.B y la S.L en profesionales de la salud mental de la ciudad de Rosario y la Región; la metodología fue no experimental, correlacional y transversal; los instrumentos usados fueron el MBI y S10/12 de Meliá y Pereiro; obtuvo como resultados altos niveles de CE (51%), baja RP (37%) y baja DE (49%), respecto a S.L, el 27% está algo satisfecho y el 22% bastante satisfecho, para la estadística inferencial empleó la correlación de Pearson, dio como resultado la relación negativa para S.L / S.B y S.L / CE (-.485) con Sig. (bilateral) 0,001 respectivamente, entre DE / S.L (-.331) con Sig. (bilateral) 0,034 y entre RP / S.L (-.289) con Sig. (bilateral) 0,067; concluyó que existió relación negativa y significativa entre el S.B y S.L, predominó el CE indicando sentimiento de agobio y desgano emocional en el trabajo.

Kaya A. et al (24), en el año 2021, presentaron un artículo científico realizado en Turquía con el objetivo de determinar la satisfacción laboral y el agotamiento de las enfermeras pediátricas turcas; aplicaron la metodología correlacional y transversal; los instrumentos fueron la Escala de satisfacción laboral de Minnesota y el MBI; para la distribución de los datos emplearon la prueba Shapiro – Wilk, medias y desviaciones estándar para las puntuaciones de las escalas. Los resultados inferenciales demostraron que S.L general y CE obtuvo un ($r = -0,472$; $p = 0,001$), S.L general y DE ($r = -0,441$; $p = 0,001$), S.L y RP ($r = 0,479$; $p = 0,001$); arribaron a la conclusión que el estudio presentó una correlación negativa significativa entre la S.L y el CE, además, identificaron que la S.L dañó en un grado moderado al CE.

Padilla M. et al (25), en el año 2020, publicaron un artículo científico realizado en Ecuador con el objetivo de valorar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en primer y segundo nivel de

atención y los factores asociados en cuatro ciudades del Ecuador; emplearon la metodología con enfoque cuantitativo y transversal; el instrumento fue el Cuestionario de Font Roja modificado; para la estadística inferencial utilizaron la técnica de chi cuadrado; obtuvieron como resultados que la mayoría fue de sexo femenino (86,5%), no solteras (57,3%), pocos ocupaban un puesto de liderazgo (18,2%), y la mayoría trabajaba en segundo nivel de atención (90,1%), no identificaron relación entre las variables estudiadas y concluyeron que los profesionales se encontraron satisfechos con su trabajo en términos generales.

Patiño Hernández D. et al (26), en el año 2020, presentaron un artículo científico realizado en Venezuela cuyo objetivo era explorar la relación entre la crisis del sistema sanitario y la salud laboral de residentes de medicina interna a nivel nacional, esclarecer la relación de la escasez de insumos y fallas en la electricidad con el burnout; emplearon la Versión MBI-HSS; dieron como resultados que la prevalencia del burnout fue de grado medio 64,6%, en las dimensiones CE alto 81,7%, DP alto 67,1% y RP bajo 39%, en relación a correlación, esta fue significativa entre el S.B y las fallas de electricidad ($p=0,235$; $p<0,05$); llegaron a la conclusión que existió correlación significativa entre las fallas eléctricas y el burnout, por lo cual recomendaron realizar estudios representativos para estudiar los posibles impactos de la crisis sanitaria.

Vásquez Fonseca V. et al (27), en el año 2019, presentaron un artículo científico realizado en Argentina cuyo objetivo fue analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminia Martín; emplearon una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal; los instrumentos fueron el MBI y S20/23 de J. M. Peiró y J. M. Meliá; dieron como resultados que el 52,6% presentó S.L, el 90,5% tuvieron riesgo de padecer burnout grado medio, en las dimensiones: CE bajo (65%), DP bajo (48,8%) y RP medio (36,7%), en S.L el 37,5% se encontró bastante satisfecho, en la estadística inferencial la prueba de Spearman indicó correlación negativa estadísticamente significativa entre S.L y burnout ($r = -0,327$ $p < 0,01$), concluyeron que existió relación significativa entre el S.B y la S.L.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Romero Carazas R. et al (28), en el año 2024, publicaron un artículo científico realizado en Perú cuyo objetivo fue conocer la relación entre el burnout y la S.L de las enfermeras peruanas; para ello realizaron un análisis transversal y explicativo; emplearon como instrumentos El Ultra – Short Burnout Measure, la Escala General de S.L NTP 394 y la Escala Internacional de Actividad Física Cuestionario; dieron como resultados la existencia de correlación negativa significativa entre burnout y S.L ($\beta = -.46$, $P < 0,001$), CE y estrés físico ($\beta = -.40$, $P < 0,001$) y correlación positiva significativa entre actividad física y S.L ($\beta = -0,22$, $P < 0,001$); concluyeron que la recreación podría aplacar los efectos del burnout y mejorar la S.L del enfermero peruano, usar como estrategia la actividad física para mejorar la S.L es sustancial para brindar una atención de calidad.

Soncco Agüero B. (29), en el año 2023, presentó una tesis realizada en Lima con el objetivo de determinar el vínculo entre el burnout y la satisfacción laboral en el personal que labora en un Centro de Salud localizado en El Agustino; usó la metodología no experimental, correlacional y transversal; sus instrumentos fueron el MBI y la SL – SPC; dio como resultados que en el 86,7% el burnout fue medio, en las dimensiones CE y DP el 46,7% fue bajo para cada uno, en RP el 85% fue alto, en relación a S.L el 76,7% se mostró muy insatisfecho, en las dimensiones significación de tareas el 28,3% mostró insatisfacción, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos mostraron satisfacción promedio con el 38,3%, 46,7% y 51,7% respectivamente; el nivel de correlación fue medido con Rho de Spearman, el cual fue de 0,272 para S.B y S.L, 0,390, para CE y S.L, 0,272 para DP y S.L y de -.132 para RP y S.L; concluyó que existió correlación directa, positiva baja, entre S.B y S.L, entre CE y S.L y entre DP y S.L, por el contrario, no existió relación entre RP y S.L.

Retuerto Chafloque K. et al (30), en el año 2023, presentaron una tesis de segunda especialidad realizada en Lima con el objetivo de conocer la relación entre burnout y S.L en los enfermeros del servicio de cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren; la metodología fue cuantitativo,

descriptivo y correlacional; los instrumentos fueron el MBI y la SL – SPC; dieron como resultado un burnout bajo (50%), en las dimensiones: CE bajo (75%), DP baja (93,2%) y RP baja (47,7%). En relación a S.L el 16% obtuvo satisfacción promedio, en las dimensiones condiciones de trabajo y beneficios económicos mostraron satisfacción promedio con el 75% y 54,5% respectivamente; la prueba de chi cuadrado fue igual a 0,413, concerniente a las correlaciones utilizaron Rho de Spearman dando como resultado que el coeficiente entre CE Y S.L fue de 0,150, entre DP y S.L fue de 0,117, entre la falta de RP y S.L fue de 0,254; concluyeron que existió relación entre el S.B y S.L con un nivel de significancia de 0,147.

Briones Vásquez J. et al (31), en el año 2023, presentaron la tesis realizada en Nuevo Chimbote, con el objetivo de conocer la relación entre S.L y S.B en el profesional de enfermería del centro de salud Yugoslavia; cuya metodología fue descriptiva y corte transversal; los instrumentos fueron el MBI y la SL – SPC; dieron como resultados que la S.L presentó un nivel medio o moderado (40,1%), el burnout un grado medio (60%), el CE, la DP y la RP presentaron un grado medio con el 60%, 62,9% y 65,7% respectivamente, concerniente a la relación existió un nivel alto de S.L y bajo S.B (88,8%), por esta razón encontraron relación estadísticamente significativa alta e inversamente proporcional entre ambas variables con un $Rho = -0,796$, $p = 0,001$; por lo tanto concluyeron que existió relación estadísticamente significativa alta entre S.L y S.B ($p=0,001$) e inversamente proporcional.

Yslado Méndez R. et al (15), en el año 2019, presentaron un artículo científico realizado en Lima con el objetivo de determinar las relaciones funcionales entre el burnout y S.L de los profesionales de salud de dos hospitales del Perú; la metodología fue cuantitativa, observacional, correlacional y transversal; los instrumentos fueron el MBI y la SL – SPC; dieron como resultados que el burnout fue alto (33,3%), demostraron que existió relación significativa ($AGFI = 0,946$) y negativa (coeficiente estructural = $-0,62$) entre el S.B y S.L, la dimensión predominante fue DP (37%) al poseer mayor coeficiente en valor absoluto (0,72), y beneficios económicos (35%) al presentar mayor coeficiente (0,99); concluyeron que existió relación funcional

significativa y negativa entre el S.B y S.L, así como el burnout fue predictor de la S.L.

3.1.3. Antecedentes locales o regionales

Villegas Yepes K. (32), en el año 2024, presentó la tesis realizada en Ucayali con el objetivo de determinar la relación entre el burnout y la S.L del personal de salud del Hospital Amazónico; empleó la metodología descriptiva, correlacional; los instrumentos fueron el MBI y el cuestionario de rendimiento laboral de Kathya Yábar B; dio como resultados que el 49% presentó burnout moderado y severo respectivamente; en RP fue alto con el 33,3%, CE y DP fue moderado con el 42,2% y 55,6% respectivamente, 71% presentó S.L media, en la estadística inferencial empleó el Rho de Spearman, obteniendo los valores de 0,774 para CE y S.L (Sig. = 0,004 < 0,05), 0,462 para DP y S.L (Sig. = 0,002 < 0,05), 0,564 para la RP y S.L (Sig. = 0,000 < 0,05); concluyó que hubo correlación positiva moderada entre el burnout y S.L (Rho de Spearman = 0,623) con (Sig. = 0,000 < 0,05).

Vilchez Cornejo J. et al (19), en el año 2019, presentaron un artículo científico realizado en Ucayali con el objetivo de determinar el burnout en el profesional médico del Hospital Regional de Pucallpa; emplearon la metodología transversal y analítica; el instrumento fue MBI; presentaron como resultados que el CE fue moderado (86,6%), DP fue severo (96,7%), RP fue medio (23,3%), 20% de pacientes estuvieron satisfechos con la consulta, hallaron asociación estadísticamente significativa en quienes padecían S.B y fueron atendidos en consultorios de los servicios de cirugía (RPa: 1,46; IC 95%: 1,20–1,76), gineco obstetricia (RPa: 1,69; IC 95%: 1,41–2,03) o en aquellos pacientes que se encontraban insatisfechos con la consulta (RPa: 1,59; IC 95%: 1,22-2,07); concluyeron que existió elevado índice de burnout en los médicos varones de especialidades quirúrgicas.

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Saborío y colaboradores hacen mención que la psicóloga estadounidense Christina Maslach definió el síndrome de burnout como una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (3).

La OMS reconoce de forma oficial el “síndrome de burnout” o “síndrome de estar quemado” o de “desgaste profesional” como una patología tras ser certificado en la revisión N° 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11); este término fue emitido por el psicólogo clínico alemán Herbert Freudenberger en el año 1974, el cual se caracteriza por ser un trastorno ocasionado por el estrés laboral permanente que ocasiona agotamiento emocional, actitud cínica o distante en el trabajo llamado también despersonalización y por presentar una percepción de incapacidad para realizar de forma correcta el desempeño laboral (33).

Las personas más vulnerables a padecer esta enfermedad son las más jóvenes, mujeres, solteros o sin pareja estable, con mayor número de turnos laborales o sobrecarga laboral, rasgos de personalidad tales como idealistas, optimistas, altruistas, con deseo de prestigio y mayores ingresos económicos; siendo la sobrecarga de trabajo la de mayor prevalencia (34).

Teoría del burnout

A continuación, se detalla la teoría que dará soporte a la investigación:

Teoría tridimensional de Maslach

Esta teoría fue propuesta por Cristina Maslach y Susan Jackson en el año 1986, basada en entender al burnout como un proceso que se presenta por las características personales y la interrelación con las condiciones laborales en las que el profesional se desenvuelve. Es la respuesta al estrés laboral crónico que involucra actitudes y emociones negativas hacia los colegas y hacia el propio rol profesional; da como resultado la aparición de aflicción, con apariencia de descaro en el ejercicio laboral y abandono de la eficacia en la realización personal. Distingue las dimensiones, agotamiento

emocional, despersonalización y falta de realización personal. Esta teoría fue aceptada de forma unánime por expertos en burnout (21).

Esta teoría se fundamenta al guardar relación con la variable de investigación debido a que permite comprender como el estrés laboral o burnout afecta las funciones o desempeño en el trabajo, altera el bienestar en sus esferas personal, socio afectivas, familiar y ocupacional, así mismo, resquebraja de la salud mental de aquellos trabajadores que la padecen.

Dimensiones del burnout

Los psicólogos Maslach C. y Jackson formulan tres dimensiones o categorías que definen la presentación clínica del síndrome:

D1 - Cansancio emocional

Hace referencia a las sensaciones de agobio emocional exagerado, originado por las sobrecargas y los conflictos interpersonales en el ámbito laboral, suscitando el agotamiento fisiológico y psíquico lo cual impide afrontar los desafíos en el trabajo. Laboralmente hablando da referencia de las sensaciones que el personal de salud tiene cuando desaparece o disminuye la capacidad de dar y sentir más por los demás, como resultado, se revela la incapacidad de expresar con emoción y de forma integral el servicio a los pacientes (4).

Para Barrascout y colaboradores esta dimensión representa sentimientos de estar emocionalmente agotado como consecuencia del trabajo que desempeña (35).

Para Maslach y colaboradores esta dimensión simboliza el elemento de estrés individual; los afectados perciben sentimientos prolongados de agotamiento de los recursos emocionales propios, carencia de energía y estiman no poder dar más de sí mismos a nivel psicológico (36).

D2 – Despersonalización

Para Maslach C. esta dimensión simboliza el constituyente interpersonal; representa conductas y sentimientos nocivos hacia la persona a la que se

brinda la atención, las personas con esta condición pierden el sentido del idealismo y se tornan susceptible, aunque en primera instancia existe distanciamiento emocional y cognitivo hacia el paciente con el fin de protegerlo, pero luego se puede tornar como un trato deshumanizado (37).

Para Peñaloza y colaboradores esta dimensión se manifiesta como respuesta a la sobrecarga emocional, preocupación y desapego potencialmente convertible en deshumanización, la actitud del profesional de salud se torna cínica hacia el paciente, además, del notorio distanciamiento y demostración de actitudes despectivas, sentimientos de frustración y bajo rendimiento laboral, en consecuencia, el profesional atribuye su inestabilidad e insensibilidad al paciente, lo cual se traduce en trato deshumanizado (4).

Sierra define la despersonalización como la perturbación de la conciencia del yo, al punto que la persona se percibe como extraño y lejano, tiene la impresión de que su vida anímica no es propia. La persona que padece de esta patología experimenta sensación de irrealidad y utiliza la expresión “como si” para contrastar sus vivencias, por la dificultad innata a la descripción de ellas dejando en evidencia la claridad con la que la persona afectada mantiene sobre la naturaleza anómala de su condición (38).

D3 - Realización personal

Se manifiesta por el deterioro de los sentimientos de eficiencia y competencia en el trabajo, ligado con la depresión e incapacidad para enfrentar las demandas laborales, además, perciben la falta de oportunidades y apoyo social para desarrollarse profesionalmente; esta disminución o falta de autoestima origina estrés, decepción a nivel cognitivo, fisiológico y compartamental; trae consigo la pérdida de confianza en la realización individual e impide el aprendizaje (4).

Para Herbert y Maslach esta dimensión representa el componente autodiagnóstico, la persona afectada valoriza su labor de forma negativa, pierde el sentido de competitividad y satisfacción con el éxito obtenido en el trabajo (36) (26).

Para Abraham Maslow la realización personal o autorrealización es una exigencia elemental de todo ser humano, la cual promueve el comportamiento de cada uno, y una vez que se ha realizado, experimentará bienestar, satisfacción, plenitud, felicidad e incrementará su autoestima (39).

Diagnóstico

Para el diagnóstico se aplicará el Maslach Burnout Inventory, que evalúa las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo mediante sus veintidós enunciados alusivos a los sentimientos y pensamientos en relación con la interacción en el trabajo (40).

Para este estudio el Maslach Burnout Inventory se adaptó a nuestra realidad con el fin de responder la pregunta de investigación, sus enunciados fueron diseñados para evaluar las tres dimensiones del burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), la valoración se realizará mediante la escala de Likert con seis adjetivos, siendo estos: nunca con puntuación de cero, pocas veces al año con puntuación de uno, una vez al mes o menos con puntuación de dos, pocas veces al mes con puntuación de tres, una vez a la semana con puntuación de cuatro, pocas veces a la semana con puntuación de cinco y todos los días con puntuación de seis. El conteo de las puntuaciones se realizará por separado para cada dimensión con la finalidad de identificar el área que presenta alteración. El resultado final tanto del constructo de burnout como de las dimensiones se comparará con un sistema de percentiles ya establecidos del cual sus categorías son alto, medio y bajo.

Tratamiento

El tratamiento y prevención consiste en aplicar estrategias que logren modificar los sentimientos y pensamientos que involucran las tres dimensiones, como referencia está el proceso personal de adaptación de las perspectivas a la realidad cotidiana, lograr el equilibrio de áreas vitales como la familia, amigos, aficiones, descanso y trabajo, fomentar el buen trabajo en

equipo, limitar la agenda laboral y formación continua dentro de la jornada laboral (34).

Los médicos que tratan el burnout aconsejan retomar las actividades de ocio, como es pasar tiempo con amigos y familiares, realizar actividades físicas que generen placer, porque las actividades laborales han distanciado al individuo de su vida social y es imperativo que lo vuelva a retomar (41)

3.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Para Peñalosa y colaboradores la satisfacción laboral es la apreciación del trabajador manifestada en emociones sobre su relación con el trabajo, además, lo consideraron como predictor del comportamiento por el cambio de puesto, absentismo, remuneraciones económicas, clima organizacional y estabilidad capaz de definir la calidad de vida en el trabajo; llegando a diferenciar al profesional satisfecho y motivado de quienes no lo están; por ende la satisfacción laboral impacta en las prácticas laborales y la calidad de atención al paciente (4).

Escalante rememora en su investigación la definición propuesta por Sonia Palma quien refiere que la satisfacción laboral incluye una diversidad de variables que interactúan entre sí, como las posibilidades de progreso personal, compensaciones laborales y remunerativas, políticas administrativas, interacción con los colaboradores de la institución, buenas relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, con la finalidad de incrementar o aminorar la satisfacción que experimenta un trabajador ante su entorno laboral (42).

Para Locke, la satisfacción laboral es una circunstancia subjetiva agradable como resultado de la vivencia en el ámbito donde se desempeña las funciones profesionales, considera tres dimensiones: a) La S.L es una respuesta sensitiva frente a una determinada situación laboral, en tal sentido no se puede objetivar, solo puede informarse, b) El grado en que los resultados exceden las expectativas suele determinar la S.L y c) La S.L es la postura que toma una persona frente al trabajo (43).

Teoría de satisfacción laboral

A continuación, se detalla la teoría que dará soporte a la investigación:

Teoría de los dos factores: Motivación - Higiene de Herzberg, Mausner y Synderman

Discute sobre la motivación que sienten las personas dentro del ámbito laboral y propone dos factores que permiten conocer la satisfacción en forma general: a) motivadores, son las preferencias positivas que impulsan al trabajador, lo cual estimula el incremento de satisfacción en el ámbito laboral; b) factores de higiene, hace referencia al sueldo percibido, condiciones seguras de trabajo, entre otras, su ausencia en el campo laboral puede conllevar a la insatisfacción. Esta teoría enfatiza que los factores no son exclusivos al ser la satisfacción e insatisfacción antagónicos, porque lo que origina a cada una de ellas son componentes distintos (22).

Esta teoría se fundamenta al guardar relación con la variable de investigación debido a que demuestra que la presencia de factores motivadores como el reconocimiento del logro, progreso, responsabilidad y trabajo influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, por otro lado, la ausencia de los factores de higiene como las políticas empresariales, salarios, condiciones de trabajo, supervisión, relaciones interpersonales influyen de manera negativa dando como resultado la insatisfacción laboral; esta teoría es relevante porque explica las razones por las que los trabajadores encuentran satisfacción o insatisfacción durante el desarrollo de sus funciones o el ejercicio de la profesión.

Dimensiones de satisfacción laboral

La satisfacción laboral presenta siete dimensiones o factores, las cuales son:

D1 - Condiciones físicas y/o materiales

Para Sonia Palma Carillo, esta dimensión hace referencia a todo componente tangible del medio donde el trabajador realiza sus actividades y la influencia en su bienestar y desempeño; toma en consideración la calidad y seguridad de la infraestructura, la iluminación, ventilación y limpieza (44).

Es el área física donde el profesional de enfermería desempeña sus funciones, tiene la perspectiva que contar con equipos modernos o sofisticados facilitarán un trabajo de calidad, a diferencia de trabajar en ambientes carenciales que podrían generar repercusiones negativas (45).

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como recursos facilitadores para mejorar las labores habituales y también como indicador de la eficiencia laboral (46).

D2 - Beneficios laborales y/o remunerativas

Es el grado de satisfacción que se logra en el trabajador gracias a los incentivos o compensaciones económicas que perciben más allá del sueldo establecido, como son los pagos por horas extras, bonificaciones, utilidades e incremento salarial. (45).

Si la persona que presta sus servicios recibe de manera pertinente, equitativa e integra la compensación económica correspondiente por el trabajo realizado (salario básico, subsidio familiar, incentivo adicional y pensiones) logrando proveer sus necesidades, se estaría consiguiendo la satisfacción del trabajador (18).

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, bonificaciones, etc.) es la gratificación que los trabajadores reciben a cambio de su labor, estos sistemas de estímulo tienen gran impacto porque contribuyen y determinan la satisfacción laboral al retribuir una serie de necesidades orgánicas (46).

D3 - Políticas administrativas

Son el conjunto de ordenanzas o lineamientos creados o establecidos por la institución o empresa, como la organización jerárquica de las funciones y grado de responsabilidad de los trabajadores dentro de la institución con el propósito de gestionar al recurso humano (45).

Estas políticas están dadas por la cultura y los principios de la empresa, traducidas en estrategias que ayudarán a cumplir los objetivos éticos planteados en la institución (18).

Las políticas administrativas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales orientados a organizar las relaciones laborales asociadas directamente con el trabajador (46).

D4 - Relaciones sociales

Es la interacción del profesional de enfermería con sus compañeros dentro del entorno laboral, este aspecto es fundamental para mantener el bienestar y satisfacción de los trabajadores, Sonia Palma considera que un entorno saludable disminuye el estrés y motiva la fidelidad lo cual impacta directamente en la calidad de vida laboral de los profesionales (45).

Esta dimensión enfatiza que la comunicación efectiva constituye un proceso esencial mediante el cual los individuos logran interrelacionarse, comprenderse y coordinar para cumplir con actividades cotidianas y relacionadas con actividades profesionales (18).

Se refiere a la interacción del profesional de salud dentro de la institución, y de este con los usuarios; para garantizar el éxito de esta relación es fundamental mantener elevado la autoestima del trabajador, así mismo, darle la oportunidad para desarrollarse o ascender, esto hará posible que las relaciones laborales propicien un ambiente saludable y con ello el progreso de la institución estará encaminada (46).

D5 - Desarrollo personal

Esta dimensión hace referencia a las oportunidades que tiene el profesional o trabajador a favor del desarrollo de sus competencias, mediante el acceso a programas de educación continua, capacitaciones, cursos de actualización, talleres prácticos, entre otros, todo ello incentiva el fortalecimiento de su autonomía y lo hace capaz de tomar decisiones asertivas (45).

El desarrollo personal conlleva a crear y proveer un ambiente que incentive oportunidades laborales, de modo que cada profesional sea responsable de una función en específico que le dé la oportunidad de desenvolverse laboral, personal y profesionalmente (18).

Los trabajadores tienden a inclinarse por actividades o trabajos que les permitan emplear sus habilidades, por ello se les debería asignar una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento (46).

D6 - Desempeño de tareas

Esta dimensión hace referencia a la competencia y eficacia con que los profesionales de enfermería o trabajadores desempeñan sus funciones o actividades laborales tomando en consideración sus conocimientos, actitudes y grado de compromiso (45).

Estas actitudes son sentimientos y supuestos que determinan la percepción de los colaboradores en relación al campo laboral; las actitudes que el profesional demuestra durante el desempeño de tareas darán indicios del propósito del trabajador, estas pueden ser positivas si existe comportamientos constructivos que evidencian satisfacción o negativas que manifiestan insatisfacción, falta de compromiso en las tareas y ausencia de compromiso con la institución (18).

Es la valoración con la que se asocia al trabajador con sus actividades o funciones cotidianas en la institución donde trabaja, el ejercicio de la profesión dentro de la institución amerita demostrar habilidades y capacidades que el cargo requiere (46).

D7 - Relación con la autoridad

Es la percepción valorativa que tiene el profesional de enfermería o trabajador hacia su jefe inmediato superior o autoridades y como este influye en su comportamiento y desarrollo de actividades laborales (45).

En la relación entre el empleador y el colaborador se dan interacciones sociales y se crean vínculos emocionales, a diferencia del líder que propicia a los miembros de su equipo mayor independencia, autonomía, apoyo, protección y valoración que se traducirá en la percepción de un trato equitativo, logrando que este fortalezca su autoconfianza, viéndose como resultado final niveles superiores de dedicación, satisfacción y responsabilidad (18).

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas, contempla que el éxito laboral está supeditado por la magnitud de aprobación o rechazo al jefe (46).

3.3. Marco conceptual

Síndrome de Burnout: Ocasionado por la forma inadecuada de afrontar el estrés laboral crónico, el profesional desarrolla ideas de fracaso en el ámbito laboral, además, tiene la perspectiva de encontrarse emocionalmente agotado y presenta actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja (3).

Satisfacción laboral: Es un estado emocional placentero y positivo, así como de las percepciones subjetivas de las experiencias del trabajo por parte del profesional. Impacta en las prácticas laborales y la calidad de atención al paciente (4).

Profesional de enfermería: Son los que lideran a nivel mundial el sistema sanitario, existen aproximadamente nueve millones lo que representa el 56% del talento humano (47) y son pieza importante en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la gestión de la salud y la educación, empero hay desagrado y olvido de su ejercicio en los servicios de salud (48).

Áreas críticas hospitalarias: Son áreas donde el profesional de salud atiende a los pacientes críticos, se clasifican en emergencia, cuidados intensivos, cuidados intermedios, centro quirúrgico y áreas críticas especializadas (49).

Estado crítico: Es cuando el paciente se encuentra en situación de muerte inminente o presentan alguna lesión grave que deteriore la calidad de vida, requieren atención constante de monitorización y tratamiento (49).

Área de trabajo: Es una ubicación física desde la que se puede desarrollar las actividades del trabajo (50).

Estrés: Es el estado de angustia o tensión mental suscitado por momentos difíciles, como seres humanos estamos sujetos a un cierto grado de estrés al ser una respuesta innata frente a estímulos que denotan amenaza (51).

Cansancio emocional: Es la dimensión de energía, apreciación de desgaste emocional y físico aunado a una sensación de decepción y fracaso (52).

Despersonalización: Conocido también como desrealización, es la sensación de verse a uno mismo desde afuera de su cuerpo o percibe que las cosas que lo rodea no son reales (53).

Realización personal: Conocido también como autorrealización, es un proceso autodescubrimiento en las que se optimizan las capacidades, recursos y fortalezas de la persona (54).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Enfoque

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque trató con fenómenos que se pudieron medir por medio de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recolectados; el propósito de este enfoque fue la descripción, explicación y predicción de la idea, que fueron fundamentadas mediante la cuantificación de la recolección de resultados como del procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo, lo cual permitió llegar a conclusiones empíricas que fueron sometidas a verificación (55).

Para la presente investigación se usó las técnicas estadísticas tomando los datos numéricos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios Maslach Burnout Inventory adaptado y Escala de Satisfacción laboral SL – SPC adaptado, ambos dirigidos a los enfermeros que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa; además, se sometió a comprobación las hipótesis planteadas; este proceso consecutivo y ordenado permitió que los datos presentados sean corroborados por quienes lo requieren, así mismo, se podrá replicar la aplicación de los instrumentos de medición en futuras investigaciones realizadas en el personal de salud.

4.1.2. Tipo

La presente investigación según el objeto de estudio fue de tipo básica porque partió de un tema específico y no salió de él, tuvo como fin incrementar los conocimientos científicos y eludir su verificación con algún aspecto práctico (56).

Desde la perspectiva del ámbito de la salud, la presente investigación permitió conocer el nivel de estrés laboral que afecta al profesional de enfermería y cuan satisfecho se encuentra en su centro laboral, pudiendo inferir el tipo de relación que lleva con sus compañeros de trabajo, amigos, familiares y pacientes.

4.1.3. Nivel

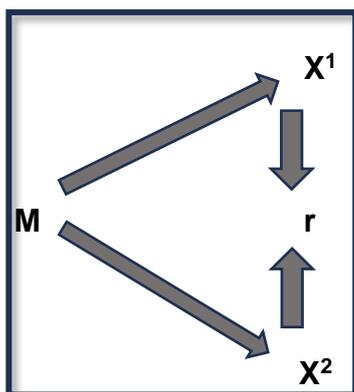
La investigación tuvo un nivel correlacional porque identificó el grado de asociación entre dos variables, lo cual permitió responder la pregunta de investigación. Primero se midió por separado cada variable de investigación, se describió y posteriormente se cuantificó y analizó la vinculación; las correlaciones pudieron ser positivas o negativas, entendiéndose como positivo que ambas variables den como resultado valores elevados y como negativo que una variable de valores elevados y el otro un valor bajo (57).

Desde el horizonte en el área de salud, esta investigación tuvo la finalidad de determinar la relación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral, con los resultados se buscó aportar con políticas o estrategias que promovieran la salud mental en los enfermeros.

4.2. Diseño de la investigación

La presente investigación tuvo un diseño no experimental porque se observó a las variables de investigación en su forma innata sin el propósito de intervenir o manipularlas (58). Así mismo fue transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento y tiempo único (57)

Se presenta el siguiente diagrama:



En el que:

M = Representa la muestra de la investigación, conformada por los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa.

X1 = Representa la variable independiente “síndrome de burnout”.

X2 = Representa la variable dependiente “satisfacción laboral”.

R = Representa la relación entre ambas variables “síndrome de burnout y satisfacción laboral”.

4.3. Matriz de operacionalización de variables

Síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Dimensiones	Fuente de verificación
Síndrome de Burnout	Para su medición se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory adaptado, comprendido por 22 ítems tipo escala de Likert con siete alternativas de respuesta.	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización • Realización personal 	Profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa
Satisfacción laboral	Para su medición se empleó la escala SL – SPC adaptado, comprendido por 36 ítems tipo escala de	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales • Beneficios laborales y/o remunerativos 	

	Likert con cinco alternativas de respuesta.			<ul style="list-style-type: none">● Políticas administrativas● Relaciones sociales● Desarrollo personal● Desempeño de tareas● Relación con la autoridad	
--	---	--	--	---	--

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Se encuentra relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

4.4.2. Hipótesis específicas

HE 1: Existe relación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

HE 2: Existe relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

HE 3: Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

4.5. Identificación de las variables

El presente proyecto de investigación presentó las siguientes variables:

4.5.1. Variable independiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (3).

Definición operacional: Para su medición se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory adaptado, el cual estuvo constituido por 22 ítems tipo escala de Likert con siete alternativas de respuesta.

Dimensiones:

D1V1: Cansancio emocional

D2V1: Despersonalización

D3V1: Realización personal

4.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Apreciación del trabajador manifestada en emociones sobre su relación con el trabajo (45).

Definición operacional: Para su medición se empleó la escala SL – SPC adaptado, el cual estuvo comprendida por 36 ítems tipo escala de Likert con cinco alternativas de respuesta.

Dimensiones:

D1V2: Condiciones físicas y/o materiales

D2V2: Beneficios laborales y/o remunerativos

D3V2: Políticas administrativas

D4V2: Relaciones sociales

D5V2: Desarrollo personal

D6V2: Desempeño de tareas

D7V2: Relación con la autoridad

4.6. Población – Muestra

4.6.1. Población

Para Hernández, la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (59).

En la presente investigación la población estuvo conformada por 76 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa, 2024. Los datos fueron proporcionados por el Departamento de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa.

Población total:	76 profesionales de enfermería
Áreas de trabajo:	<ul style="list-style-type: none">➤ Emergencia general➤ Unidad de cuidados intensivos➤ Unidad de cuidados intermedios➤ Centro quirúrgico

-
- Observación de emergencia
 - Emergencia Pediátrica
 - Trauma shock
-

Fuente: Elaborado por las investigadoras Saravia y Fuentes, 2024.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa.
- Profesionales de enfermería que tengan como mínimo 6 meses laborando en áreas críticas.
- Profesionales de enfermería que acepten ingresar al estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no laboren en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa.
- Profesionales de enfermería que no tengan como mínimo 6 meses laborando en áreas críticas.
- Profesionales de enfermería que no acepten ingresar al estudio.

4.6.2. Muestra

Para Hernández y Fernández la muestra es el subconjunto de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos concernientes a la investigación, y deberá ser representativa (57).

En la presente investigación la muestra estuvo conformada por 64 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa, 2024, para llegar a establecer la muestra se aplicó la formula estadística de población finita.

El esquema es el siguiente:

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

Donde:

N: población (76)

Z: nivel de confianza (1.96)

E: máximo error permitido (0.05)

p: proporción de la población a medir y que tiene característica de interés (0.5)

q: proporción de la población que no tiene característica de interés (0.5)

n: tamaño de muestra

Calculando la muestra:

$$n = \frac{(76) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (76 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 72.9904$$

$$0.1875 + 0.9604$$

$$n = 72.9904$$

$$1.1479$$

$$n = 64$$

Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple, porque todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos, además, se redujo al mínimo el error estándar (57).

4.7. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

4.7.1. Técnicas

La técnica que se empleó para ambas variables de investigación será la encuesta, porque se realizó preguntas pertinentes al personal de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa con el fin de compilar datos de interés para el estudio de investigación (60).

4.7.2. Instrumentos

Para Grinnell, Williams y Unrau un instrumento de medición es un recurso del cual el investigador hace uso; este es conveniente cuando registra datos observables que representan efectivamente a las variables que el investigador tiene como propósito (57).

Instrumento 1

Ficha técnica del instrumento Maslach Burnout Inventory adaptado: Evalúa el síndrome de burnout.

- **Nombre original:** “Maslach Burnout Inventory” (MBI), creado en el año 1982 por la psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de California y la Universidad de Acadia Scotia respectivamente, se emplea desde el año 1986 para diagnosticar a los profesionales que interactúan con personas en sus centros de trabajo (3). El MBI de Maslach y Jackson (1981,1986) va dirigido a profesionales de los servicios humanos, tiene aceptación internacional, evidencia de validez concurrente, evidencia de validez divergente e importante apoyo empírico de la estructura factorial (61).
- **Nombre de la adaptación:** MBI adaptado para población española fue aplicada en Latinoamérica por Castañeda de la Fuente y colaboradores así mismo por Maslach - Jackson en 1981 y Seisdedos en 1997, alcanzando un valor de alfa de Cronbach de 90, 79 y 71 para las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal respectivamente (62). En el Perú se emplea el instrumento validado en su versión española con una confiabilidad según el valor de alfa de Cronbach de 0.962 según Retuertos y Rivas 2023 (30). Para la presente investigación el MBI fue adaptado con el propósito de recopilar información que responda a los objetivos de investigación, cuenta con validación por juicio de expertos.
- **Autores:** Retuerto Chafloque, Kenyo y Rivas Mallqui, Manuel.
- **Adaptación:** Se tomó en su forma original del MIB modificado para la población española, y se adaptó los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10, 15, 16, 17, 18 y 22 para ser aplicado en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.
- **Aplicación:** Individual y colectiva, en el profesional de enfermería.
- **Finalidad:** Evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout.
 1. Cansancio emocional - **CE**

2. Despersonalización - **DP**

3. Realización personal - **RP**

- **Tiempo de aplicación:** El profesional de enfermería tarda un tiempo estimado entre 10 y 15 minutos en responder al cuestionario.
- **Calificación:** Los ítems referentes al CE (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) tienen una puntuación máxima de 54, cuanto más alto es el puntaje, mayor es el CE; su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del S.B. Los ítems referentes a DP (5, 10, 11, 15 y 22) tienen una puntuación máxima de 30, cuanto más alta es el puntaje, mayor es la DP. Los ítems referentes a RP (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21) tienen una puntuación máxima de 56, cuanto más alta sea la puntuación, mayor es la RP, porque en esta dimensión, la puntuación es inversamente proporcional al grado de S.B.
- **Escala valorativa**
Se valora mediante escala de Likert.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

- **Categorías**

Presenta las siguientes categorías:

Categorías	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Alto	27 a 54	10 a 30	40 a 56
Medio	19 a 26	6 a 9	34 a 39
Bajo	0 a 18	0 a 5	0 a 33

Instrumento 2

Ficha técnica del instrumento La escala SL – SPC adaptado: Evalúa la satisfacción laboral.

- **Nombre original:** La escala SL – SPC, creada por Sonia Palma Carillo y validado en Perú el año 1999, permite diagnosticar la actitud de la persona hacia el trabajo, descubriendo cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral (63). Constituida por 36 ítems divididas en 7 factores, para su medición se emplea la Escala tipo Likert (64). La escala es usada en diversas investigaciones realizadas en el Perú, siendo una de ellas el de Retuerto y Rivas en el año 2023, quienes hacen mención que el instrumento presenta un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.79 para estimar su confiabilidad y una validez de constructo y concurrencia de 0.05 (30). El instrumento fue adaptado en el ítem 8, con el propósito de recopilar información que responda a los objetivos de investigación, cuenta con validación de juicio de expertos.
- **Nombre de la adaptación:** La escala SL – SPC adaptado.
- **Autores:** Retuerto Chafloque, Kenyo y Rivas Mallqui, Manuel.
- **Adaptación:** Tomado en su forma original de la escala SL – SPC y se adaptó el ítem 8 para ser aplicado en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa. 2024.
- **Aplicación:** Individual y colectiva, en el profesional de enfermería.
- **Finalidad:** Evaluar los siete factores de la satisfacción laboral.
 1. Condiciones físicas y/o materiales
 2. Beneficios laborales y/o remunerativos
 3. Políticas administrativas
 4. Relaciones sociales
 5. Desarrollo personal
 6. Desempeño de tareas
 7. Relación con la autoridad
- **Tiempo de aplicación:** El profesional de enfermería tarda un tiempo estimado entre 20 minutos en responder al cuestionario.

- **Calificación:** El puntaje general es el resultado de la suma de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas de cada ítem. La puntuación alta indica satisfacción frente al trabajo y la puntuación baja indica insatisfacción frente al trabajo.
- **Escala valorativa**
Se valora mediante escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

- **Categorías**
Son las siguientes:

Satisfacción laboral	FACTORES							TOTAL
	Condiciones físicas y/o materiales I	Beneficios laborales y/o remunerativos II	Políticas administrativas III	Relaciones sociales IV	Desarrollo personal V	Desempeño de tareas VI	Relación con la autoridad VII	
Alta satisfacción	23 a más	18 a más	23 a más	19 a más	29 a más	29 a más	29 a más	168 a más
Parcial satisfacción	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	25 - 28	149 - 167
Regular satisfacción	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
Parcial insatisfacción	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 19	14 - 18	93 - 111
Alta insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 92

4.7.3. Validación

Validador	Variable 1	Variable 2
Dra. Gómez Alejos Maris Rafaela	Cumple	Cumple
Mg. Risco Sernaque Violeta	Cumple	Cumple
Mg. Ramírez Pérez Maria Isabel	Cumple	Cumple

Fuente: Elaborado por las investigadoras Saravia y Fuentes, 2024.

4.7.4 Confiabilidad

Prueba piloto para confiabilidad del instrumento MBI

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.843	22

Para las medidas de coherencia o consistencia interna se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), el cálculo se realizó por medio del software estadístico SPSS versión 30, obteniendo como resultado el valor de 0,843. Según Oviedo y Campo el Alfa de Cronbach tiene una confiabilidad aceptable cuando se obtiene valores entre 0,70 y 0,90 indicando buena consistencia interna del instrumento (65).

Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento SL - SPC

	<u>N</u>	<u>%</u>
--	----------	----------

	Válido	20	100.0
Casos	Excluido^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.856	36

Para las medidas de coherencia o consistencia interna se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento SL - SPC, el cálculo se realizó por medio del software estadístico SPSS versión 30, obteniendo como resultado el valor de .856. Según Oviedo y Campo el Alfa de Cronbach tiene una confiabilidad aceptable cuando se obtiene valores entre 0.70 y 0.90 indicando buena consistencia interna del instrumento (65).

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

4.8.1 Técnicas de análisis

Se recopiló los datos de una muestra significativa representada por 64 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa, mediante la aplicación de dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory y Escala de Satisfacción laboral SL – SPC, ambos adaptados a nuestra realidad, se verificó los datos obtenidos con la finalidad de detectar errores y efectuar las rectificaciones necesarias, subsecuentemente se aplicó la estadística descriptiva mediante la presentación de cuadros estadísticos y gráficos para visualizar las características de los datos recabados, se continuó con la aplicación de la estadística inferencial, para ello se seleccionó la prueba estadística de Spearman que permitió conocer la relación entre las dos variables, posteriormente se analizó los resultados y se determinó su significancia

estadística, por último se mostró los gráficos y tablas con los resultados de las pruebas estadísticas y sus respectivos comentarios.

4.8.2. Interpretación de datos

Para el análisis estadístico de los datos se utilizó el programa SPSS versión 23 permitiendo el almacenamiento y procesamiento de la base de datos. Se hizo uso de la estadística descriptiva para elaborar las tablas y figuras que identificaron las variables de estudio; para la estadística inferencial se realizó en primera instancia la prueba de normalidad tomando en consideración al Kolmogorov-Smirnov dando como resultado la aceptación de la H_0 y rechazo de la H_a , demostrando que los datos tuvieron una distribución normal, por consiguiente, para la prueba de hipótesis se empleó la estadística paramétrica (r de Pearson).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados - Descriptivos

Tabla 1 Niveles de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	37,5
Medio	39	60,9
Alto	1	1,6
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

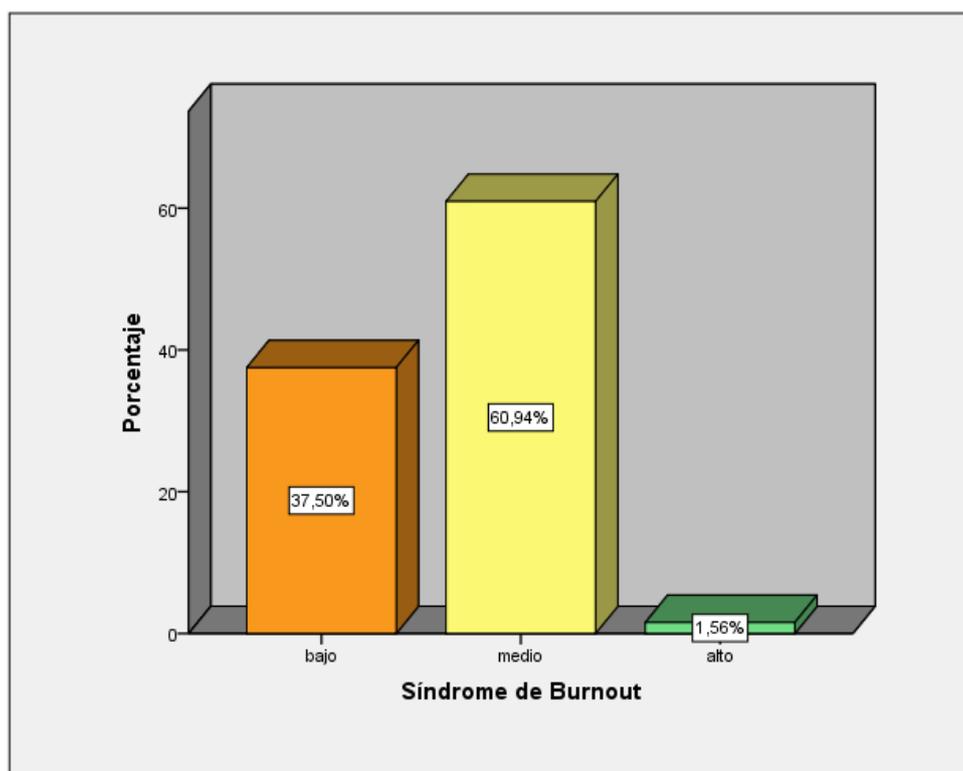


Tabla 2 Niveles de la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
---------------------	------------	------------

Bajo	31	48,4
Medio	11	17,2
Alto	22	34,4
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

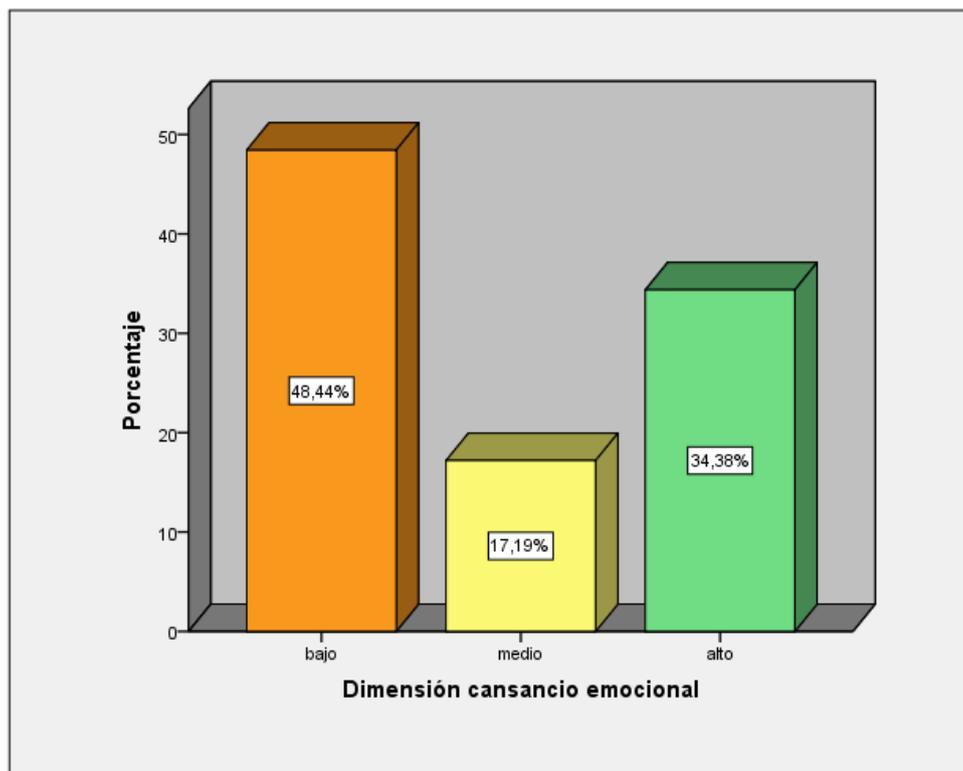


Figura 2 Niveles de la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Tabla 3 Niveles de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	45,3
Medio	11	17,2
Alto	24	37,5
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

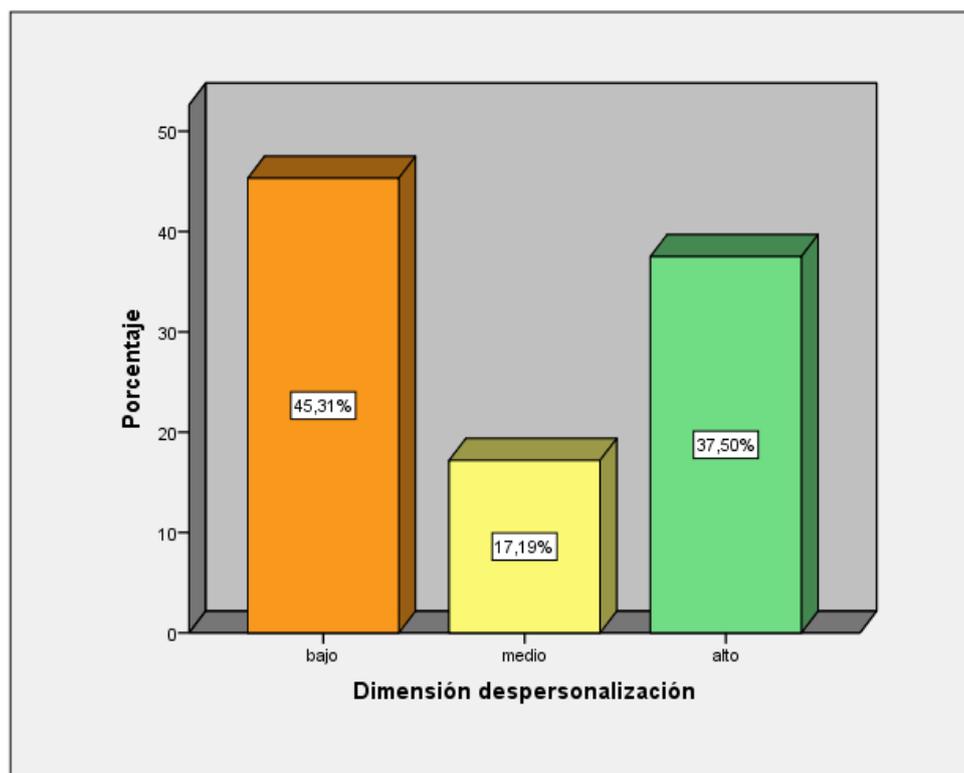


Figura 3 Niveles de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Tabla 4 Niveles de la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	37,5
Medio	13	20,3
Alto	27	42,2
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

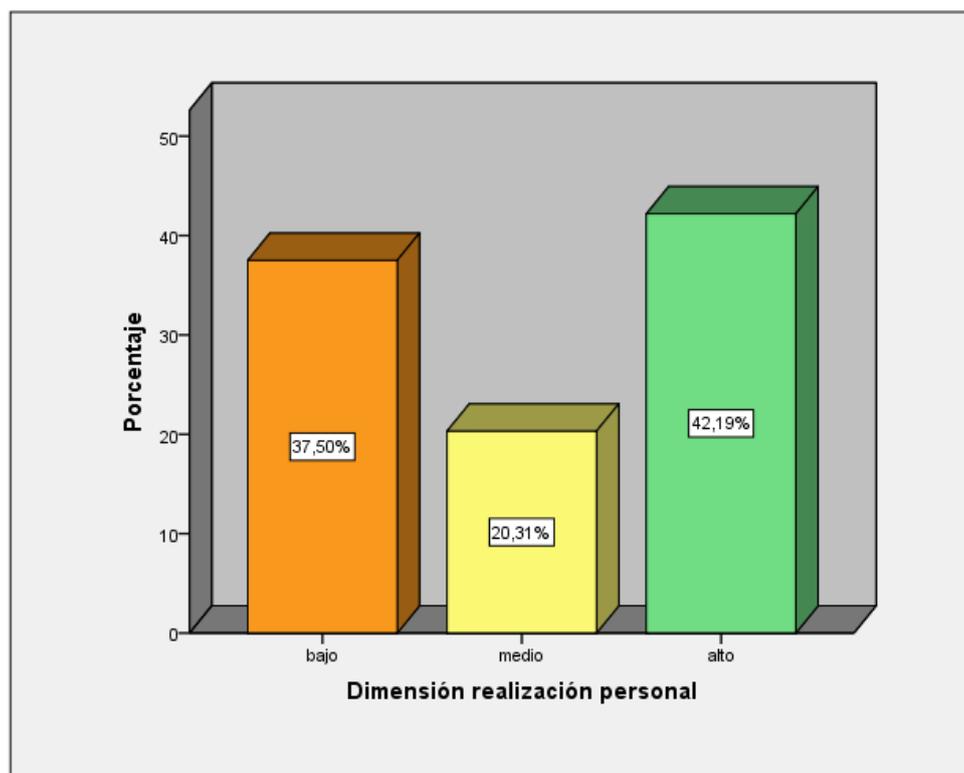


Figura 4 Niveles de la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Descripción de satisfacción laboral

Tabla 5 Niveles de la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	15	23,4
Parcial insatisfacción	13	20,3
Regular satisfacción	28	43,8

Parcial satisfacción	8	12,5
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

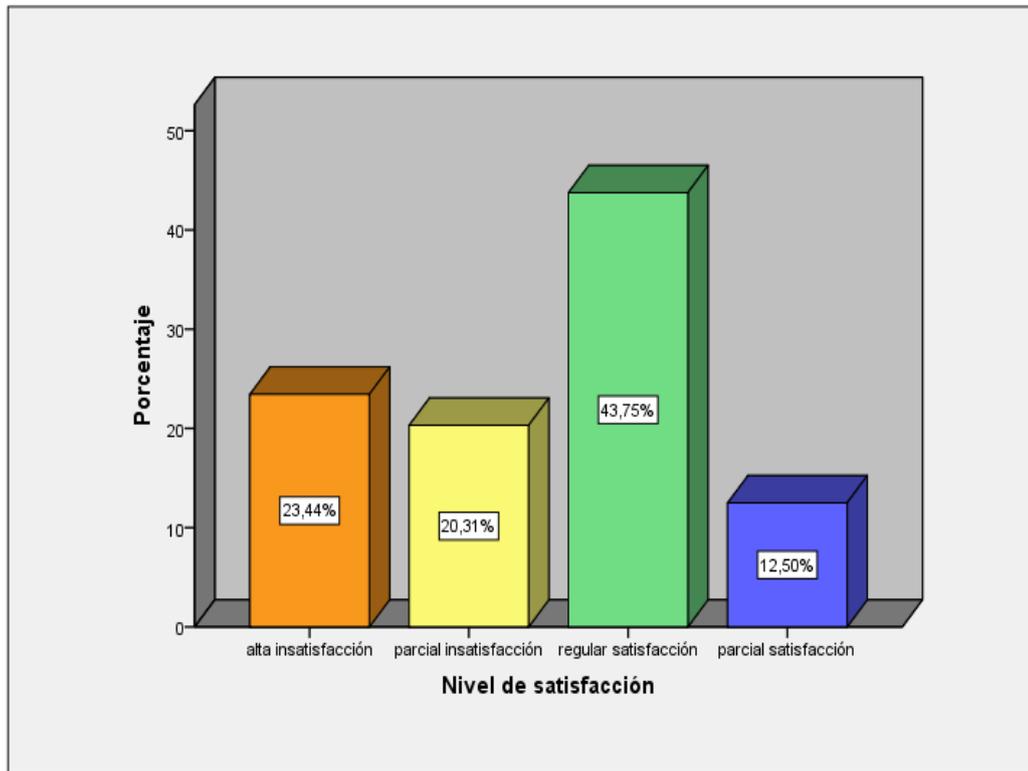


Figura 5 Niveles de la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

5.2. Interpretación de Resultados

De la tabla y figura 1; en relación a la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa 2024, se observa que el 60,9 % de los enfermeros presentan un nivel medio de burnout y solo el 1,6 % padece de burnout alto.

De la tabla y figura 2; en relación a la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa 2024, se aprecia que el 48,4 % de los

enfermeros cursan con niveles bajos de cansancio emocional, por otra parte, el 17,2 % presentan niveles medio.

De la tabla y figura 3; en relación a la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa 2024, se observa que el 45,3 % de los encuestados presentan niveles bajos de despersonalización, en cambio, el 17,2 % presentan un nivel medio.

De la tabla y figura 4; en relación a la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa 2024, se aprecia que el 42,2 % de los enfermeros presentan alta realización personal, no obstante, el 20,3 % de los encuestados alcanzan un nivel medio.

De la tabla y figura 5; en relación a la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa 2024, se observa que el 43,8 % de enfermeros perciben regular satisfacción laboral, ahora bien, el 12,5 % perciben parcial satisfacción.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1 Pruebas de normalidad

Para decidir el análisis inferencial a emplear se realizó la prueba de normalidad, para lo cual se toma en consideración al Kolmogorov-Smirnov por ser la muestra mayor a 50 participantes, planteando las siguientes hipótesis:

H₀: Existe una distribución normal

H_a: No existe una distribución normal

Nivel de significancia (Sig.): $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Criterio de decisión

Si la Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Si la Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H₀ y se rechaza la H_a.

Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,084	64	,200*
Satisfacción	,111	64	,050

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos procesados en el SPSS Vs. 23

En la tabla 6, se aprecia que, el valor de Sig. de las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral son $\geq 0,05$; por lo cual, se acepta la H₀ y se rechaza la H_a, afirmando que los datos corresponden a una distribución normal, por consiguiente, se hará uso de la estadística paramétrica (r de Pearson).

6.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

H_a: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nivel de significancia (Sig.): $\alpha = 0,05$

Criterio de decisión

Si la Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Si la Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H₀ y se rechaza la H_a.

Tabla 7 Prueba r de Pearson de la hipótesis general.

Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral		Burnout	Satisfacción
Burnout	Correlación de Pearson	1	-,717**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,717**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

En la tabla 7 se observa que, la relación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral es significativa (p valor = 0,000) por ser menor al 0,05, con un coeficiente de r de Pearson negativa muy alta (-0,717); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que, existe relación negativa significativa muy alta entre el

síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nivel de significancia (Sig.): $\alpha = 0,05$

Criterio de decisión

Si la Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Si la Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H₀ y se rechaza la H_a.

Tabla 8 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 1.

Correlación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral		Cansancio emocional	Satisfacción
			n
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	1	-,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

En la tabla 8 se observa que, la relación entre la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral es significativa (p valor = 0,000) por ser menor al 0,05, con un

coeficiente de r de Pearson negativa muy alta (-0,763); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que, existe relación negativa significativa muy alta entre la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nivel de significancia (Sig.): $\alpha = 0,05$

Criterio de decisión

Si la Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Si la Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H₀ y se rechaza la H_a.

Tabla 9 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 2.

Correlación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral		Despersonalización	Satisfacción
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,760**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Satisfacción	Correlación de Pearson	-,760**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

En la tabla 9 se observa que, la relación entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral es significativa (p valor = 0,000) por ser menor al 0,05, con un coeficiente de r de Pearson negativa muy alta (-0,760); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que, existe relación negativa significativa muy alta entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nivel de significancia (Sig.): $\alpha = 0,05$

Criterio de decisión

Si la Sig. es $< 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Si la Sig. es $\geq 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Tabla 10 Prueba r de Pearson de la hipótesis específica 3.

Correlación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral	Realización personal	Satisfacción personal	n
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,215
	Sig. (bilateral)		,088
	N	64	64

Satisfacción	Correlación de Pearson	,215	1
	Sig. (bilateral)	,088	
	N	64	64

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

En la tabla 10 se observa que, la relación entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral no es significativa (p valor = 0,088) por ser mayor al 0,05, con un coeficiente de r de Pearson positiva poca correlación (0,215); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que, no existe relación significativa entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados con antecedentes

Una vez obtenidos los resultados a través de la estadística descriptiva e inferencial se procedió a realizar la comparación de estos datos con los antecedentes citados y respaldados con las diversas teorías.

Respecto a los resultados estadísticos descriptivos de la variable síndrome de burnout se obtuvo como resultados que un 60,9% (39) de profesionales de enfermería presentan un nivel medio de burnout, así mismo se obtuvo que un 1,6% (1) presentan un nivel alto; similares resultados se encontraron en las investigaciones (26) y (31) donde obtuvieron un 64,6% y 60% de nivel medio de burnout respectivamente; estos resultados fueron respaldados por la teoría tridimensional de Maslach quien propone que el burnout es la respuesta al estrés laboral crónico que involucra actitudes y emociones negativas hacia los colegas y hacia el propio rol profesional, principalmente en profesionales de la salud (21).

De acuerdo con los resultados estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral se obtuvo como resultados que un 43,8% (28) de profesionales de enfermería presentaron regular satisfacción, así mismo se obtuvo que un 12,5% (8) presentaron parcial satisfacción; similares resultados se encontraron en la investigación (31) donde obtuvieron 40,1% de nivel moderado de satisfacción, en contraste con la investigación (30) donde obtuvieron 16% de nivel promedio de satisfacción; el nivel de satisfacción que alcanzaron las personas en el ámbito laboral fue respaldada por la teoría de Motivación - Higiene de Herzberg, Mausner y Synderman quienes proponen que para conocer la satisfacción en forma

general se deberá tomar en cuenta factores motivadores que impulsan al trabajador estimulando el incremento de la satisfacción a diferencia de los factores de higiene que toma en cuenta el salario, condiciones seguras en el lugar de trabajo y cuya carencia o ausencia conlleva a la insatisfacción laboral (22).

En relación a los resultados del objetivo general, que fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa – 2024, se obtuvo un p valor = 0,000 con coeficiente de correlación negativa muy alta -0,717, se llegó a la conclusión de que existió relación significativa entre ambas variables; similares resultados fueron encontrados en la investigación (23) donde obtuvo una correlación de Pearson -0,485 con una Sig. (bilateral) 0,001, por otra parte, en la investigación (31) obtuvieron relación estadísticamente significativa alta e inversamente proporcional con un Rho = -0,796 y con p = 0,001; se infirió que a menor estrés laboral mayor será la satisfacción en el trabajo, en tal sentido, el síndrome de burnout es predictor de satisfacción laboral; tales resultados fueron respaldados con la teoría de Maslach quien propone que el profesional que cursa con estrés laboral crónico presenta actitudes y emociones negativas hacia sí mismo, hacia su rol profesional y hacia sus colegas (21), mientras que la teoría de Herzberg propone que los estímulos positivos como el reconocimiento al logro, progreso y responsabilidad lograrán fortalecer la satisfacción laboral (22).

En relación a los resultados del objetivo específico uno, el cual fue determinar la relación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa – 2024, se obtuvo un p valor = 0,000 con un coeficiente de correlación negativa muy alta -0,763, se llegó a la conclusión de que existió relación negativa significativa entre ambas variables; se compararon los resultados con la investigación (23) observándose en su análisis estadístico realizado a través de la prueba paramétrica de Pearson un coeficiente de

correlación negativa igual a $-0,485$ y con un Nivel de significancia Sig. $=0,001$ dando a conocer que existió relación negativa entre ambas variables, por otro lado, la investigación (32) obtuvo como resultado un Rho de Spearman igual a $0,774$ y con un Nivel de significancia Sig. $= 0,004 < 0,05$ dando a conocer que ambas variables tuvieron una correlación alta; se infirió que en los estudios antes mencionados existió una relación significativa entre las variables. Tales resultados fueron avalados por los psicólogos Maslach y Jackson, quienes hacen referencia que las percepciones de agobio emocional exagerado originado por las sobrecargas y los conflictos interpersonales en el ámbito laboral suscitan el agotamiento fisiológico y psíquico lo cual impide afrontar los desafíos en el trabajo, esto se aprecia en el personal de salud cuando desaparece o disminuye la capacidad de dar y sentir más por los demás, como resultado, se revela la incapacidad de expresar con emoción y de forma integral el servicio a los pacientes (4).

En relación a los resultados del objetivo específico dos, el cual fue determinar la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa – 2024, se obtuvo un p valor $= 0,000$ con un coeficiente de correlación negativa muy alta $-0,760$, se llegó a la conclusión de que existió relación negativa significativa entre ambas variables; se compararon los resultados con la investigación (23) donde se apreció el análisis estadístico mediante la r de Pearson un coeficiente de correlación negativa igual a $-0,485$ y con un Nivel de significancia Sig. $=0,001$, dando a conocer que existió una relación negativa entre ambas variables, así mismo se apreció en la investigación (24) el r de Pearson con un coeficiente de correlación negativa igual a $-0,441$ y con un Nivel de significancia Sig. $=0,001$, dando a conocer que existió relación negativa entre las variables; se infirió que en los estudios antes mencionados existió relación significativa entre las variables. Tales efectos fueron respaldados por Maslach y colaboradores quienes sostienen que esta dimensión simboliza el constituyente interpersonal; representa conductas y sentimientos nocivos hacia la persona a la que se brinda la atención, las personas con esta condición

pierden el sentido del idealismo y se tornan susceptible, aunque en primera instancia existe distanciamiento emocional y cognitivo hacia el paciente con el fin de protegerlo, pero luego se puede tornar como un trato deshumanizado (37).

En relación a los resultados del objetivo específico tres, el cual fue determinar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa – 2024, se obtuvo un p valor = 0,088 con un coeficiente de correlación poco positiva 0,215; similares resultados se encontraron en la investigación (23) donde se apreció el análisis estadístico mediante la r de Pearson un coeficiente de correlación positiva igual a 0,289 y con un Nivel de significancia Sig. =0,067, dando a conocer que existió una relación positiva entre ambas variables, así mismo se apreció en la investigación (24) el r de Pearson con un coeficiente de correlación positiva igual a 0,479 y con un Nivel de significancia Sig. =0,001, dando a conocer que existió relación positiva entre ambas variables; tales resultados fueron avalados por Abraham Maslow quien afirma que la autorrealización es una exigencia elemental de todo ser humano, la cual promueve el comportamiento de cada uno y una vez que se ha realizado experimentará bienestar, satisfacción, plenitud, felicidad e incrementará su autoestima (39).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primero: De acuerdo con el objetivo general se obtuvo un p valor = 0,000 y un coeficiente r de Pearson negativa muy alta de -0,717, se llegó a la conclusión que existió relación negativa significativa muy alta entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Segundo: De acuerdo con el objetivo específico uno se obtuvo un p valor = 0,000 y un coeficiente r de Pearson negativa muy alta -0,763, se concluyó que existió relación negativa significativa muy alta entre la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Tercero: De acuerdo con el objetivo específico dos se obtuvo un p valor = 0,000 y un coeficiente r de Pearson negativa muy alta -0,760, se concluyó que existió relación negativa significativa muy alta entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Cuarto: De acuerdo con el objetivo específico tres se obtuvo un p valor = 0,088 y coeficiente r de Pearson positiva poca correlación 0,215, se concluyó que no existió relación significativa entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción

laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Recomendaciones

Primero: Se recomienda al Médico Cirujano Ángel Bernabé Arteaga Aybar, director ejecutivo del Hospital Regional de Pucallpa, crear e implementar políticas institucionales relacionadas a salud mental con la finalidad de diagnosticar y tratar de forma oportuna a los profesionales de enfermería que cursen con niveles elevados de estrés laboral.

Segundo: Se recomienda a los profesionales de enfermería a aceptar que el estrés es parte de la vida cotidiana y que deben de aprender a manejarlo realizando actividades sencillas como el instaurar prioridades, recordar los logros, pedir ayuda a las personas más cercanas, realizar actividades recreativas y ejercicios.

Tercero: Se recomienda al Psicólogo Víctor Guillermo Palomino de la Cruz, coordinador de Salud Mental, realizar capacitaciones en temas relacionados al manejo de la despersonalización, como enseñarles a aplicar los anclajes sensoriales cada vez que se sientan desconectados con la realidad, técnicas de respiración, además de, terapia psicológica a los enfermeros que lo requieran.

Cuarto: Se recomienda a la Licenciada en Enfermería Yolanda Malqui Loja, jefa del departamento de enfermería, y al Contador Público Colegiado Marco Antonio Rengifo Del Águila, jefe de la Unidad de Personal, brindar oportunidades laborales según las competencias del enfermero con la finalidad de buscar el desarrollo profesional para fortalecer el aprendizaje y confianza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Aceves GA, Gutiérrez Aceves GA, Celis López MÁ, Moreno Jiménez S, Farias Serratos F, Suárez Campos JdJ. Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias. 2006; 11(4): p. 305-309.
- 2 Judge TA, Hulin CL. Job satisfaction as a reflection of a disposition: A multiple source causal analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1993; 56: p. 388-421.
- 3 Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015 enero/marzo; 32(1).
- 4 Peñaloza Zamora SA, Oscco Pahuara C. Síndrome de Burnout y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. Tesis de pregrado. Andahuaylas: Universidad Tecnológica de los Andes, Enfermería; 2022.
- 5 Carillo Garcia C, Solano Ruíz MdC, Martínez Roche ME, Gómez García CI. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesioanles sanitarios. Revista Latino-Americana Enfermagem. 2013 noviembre-diciembre 1314-20; 21(6).
- 6 OMS. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Online].; 2022 [cited 2024 setiembre 17. Available from: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%20pasividad%2C%20dejadez%20e%20ineficacia.>
- 7 Gálvez Arévalo R, Fernández Guzman D, Kirsbaum Chrem J, Cutimbo Mendivil J, Dávila Espinoza G, Ugas Charcape C, et al. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. Investigación e Innovación Clínica y Quirúrgica Pediátrica. 2023 diciembre 29; 1(2): p. 11 - 19.
- 8 The Adecco Group. "Global Workforce of the Future 2022": analizando el presente y el futuro del empleo. [Online].; 2022 [cited 2024 julio 25. Available from: [https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo.](https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo)
- 9 OPS. Día Mundial de la Salud Mental. [Online].; 2021 [cited 2024 agosto 31. Available from: [https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021.](https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021)

- 1 Castañeda Aguilera E, García de Alba - García JE. Prevalencia del
0 síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas
. y factores de riesgo. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro
Social. 2020; 58(2): p. 161-173.
- 1 Sánchez Cañitarez S, Fuentes García F, Artacho Ruiz C. Rankings
1 internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano. 2008;(219):
. p. 60 - 70.
- 1 Ruiz Morocho ME, Patiño Samaniego WK, Mendoza García BI, Aguilar
2 Ruiz RP. Prevalencia del síndrome de burnout durante la pandemia
. covid-19 en el personal de salud. Journal of American Health. 2022
julio-diciembre; 5(2).
- 1 Isuiza Pérez DD, Carhuanchu Mendoza IM, Mejía Guerrero H,
3 Miranda Guevara BG. Satisfacción laboral del personal de salud
. durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Revista de Ciencias
Sociales. 2023 enero-marzo; XXIX(1): p. 344-356.
- 1 Ojeda López RN, Barrera Canto L, Mul Encalada J. Calidad de vida
4 laboral en hospitales privados del sureste mexicano. Revista de
. Ciencias Sociales. 2021; XXVII(3): p. 139-153.
- 1 Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa
5 Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout
. y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte
Médico. 2019 octubre-diciembre; 19(4): p. 41-49.
- 1 Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta nacional de
6 satisfacción de usuarios en salud. [Online].; 2016 [cited 2024 julio 25].
. Available from: https://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf.
- 1 RPP. ¿Cansado de tu trabajo? tal vez estás entre los muchos
7 peruanos que sufren el síndrome de burnout. [Online].; 2022 [cited
. 2024 setiembre 18. Available from:
<https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>.
- 1 Tocas Duran L. Satisfacción laboral en el contexto peruano. Revista
8 Apuntes de Ciencia & Sociedad. 2024 enero; 12(1).
.
- 1 Vilchez Cornejo J, Romaní Ojeda L, Ladera Porta K, Marchand
9 Gonzales M. Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la
. Amazonía peruana. Revista de la Facultad de Medicina Humana.
2019 octubre-diciembre; 19(4): p. 60-67.
- 2 Onofre Condezo G, Tello Pizango CE. Satisfacción laboral del
0 profesional de enfermería asistencial que trabaja en el Hospital
. Regional de Pucallpa, 2020. Tesis de posgrado. Pucallpa: Universidad
Nacional de Ucayali, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
- 2 Maslach C, Jackson S. La medición del agotamiento experimentado.
1 Revista de comportamiento organizacional. 1981 abril; 2(2): p. 99-113.
.
- 2 Davies S, Hertig C. Security supervision and management: The theory
2 and practice of asset protection. [Online].; 2008 [cited 2024 agosto 3].
. Available from: <https://dokumen.pub/security-supervision-and->

[management-third-edition-the-theory-and-practice-of-asset-protection-3nbsped-0750684364-9780750684361.html](https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/).

- 2 D' Ambrosio G. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en
3 profesionales de la salud mental de la ciudad de Rosario y la Región.
 . Tesis de pregrado. Rosario y la Región: Universidad Abierta
 Interamericana, Psicología y Relaciones Humanas; 2022.
- 2 İşler Dalgiç A, Kaya A. Análisis de la satisfacción laboral y el estado
4 de agotamiento de las enfermeras pediátricas: un estudio transversal
 . y correlacional que utiliza una encuesta en línea en Turquía. Atención
 psiquiátrica Perspectiva. 2021 abril; 57(2): p. 800-808.
- 2 Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la
5 satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del
 . Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR Health im Latin America.
 2020 marzo 1; 5(1).
- 2 Patiño Hernández D, Rubiio Valdehita S. Prevalencia del síndrome de
6 burnout en médicos residentes venezolanos y su relación con el
 . contexto de crisis en Venezuela. Medicina Interna. 2020; 36(2).
- 2 Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC, Adriano Salgado JM.
7 Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de
 . la salud. Salud(i)Ciencia. 2019 abril; 23(4): p. 1-10.
- 2 Romero Carazas , Almanza Cabe B, Valero Ancco N, Espíritu
8 Martínez , Espinoza Casco , Garro Aburto , et al. Burnout y actividad
 . física como predictores de satisfacción laboral en enfermeras
 peruanas: la teoría de demandas-recursos laborales. Revista de
 atención primaria y salud comunitaria. 2024 enero-diciembre; 15(1-9):
 p. 9.
- 2 Soncco Aguero BB. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del
9 personal profesional de un Centro de Salud, El Agustino 2023. Tesis
 . de pregrado. Lima: Universidad Privada del Norte, Enfermería; 2023.
- 3 Retuerto Chafloque KJ, Rivas Mallqui MA. Síndrome de burnout y
0 satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de
 . cuidados intensivos del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima,
 2023. Tesis de posgrado. Callao: Universidad Nacional del Callao,
 Enfermería; 2023.
- 3 Briones Vasquez J, Manrique Ramirez DM. Satisfacción laboral y
1 síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un
 . establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022. Tesis
 de pregrado. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa,
 Enfermería; 2023.
- 3 Villegas Yepes KM. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el
2 personal de salud del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali,
 . 2022. Tesis de pregrado. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali,
 Psicología; 2024.
- 3 OMS. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de
3 estar quemado". [Online].; 2019 [cited 2024 setiembre 1. Available
 . from: [https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-
 como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/](https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/).

- 3 Gutiérrez Aceves A, Celis López MÁ, Moreno Jiménez S, Farias
4 Serratos F, Suárez Campos JdJ. Síndrome de burnout. Archivos de
Neurociencias. 2006; 11(4): p. 305-309.
- 3 Barrascout de León D, Betancur Arias JD. Dimensiones del síndrome
5 de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una
empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. Ciencia Tencología
y Salud. 2023; 10(1): p. 6 - 18.
- 3 Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annu Rev Psychol.
6 2001 febreo; 52(1): p. 397 - 422.
- .
- 3 Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Manual de inventario de
7 agotamiento de Maslach. 3rd ed.: Incorporated Sunnyvale; 1996.
- .
- 3 Sierra M. Despersonalization: A new look at a neglected syndrome.
8 Cambridge University Press. 2009.
- .
- 3 Maslow A. El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser.
9 decimoséptima ed. Barcelona: Kairós; 2007.
- .
- 4 Gil Monte PR, Unda Rojas S, Sandoval Ocaña J. Validez factorial del
0 "Cuestionario para la Evaluación el Síndrome de Quemarse por el
Trabajo" (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. Salud
Mental. 2009 mayo-junio; 32(3): p. 205-214.
- 4 Geographic N. National Geographic. [Online].; 2022 [cited 2024
1 octubre 3. Available from:
.
<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>.
- 4 Escalante Tito C. Factores que influyen en la satisfacción laboral de
2 las enfermeras en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital
Nacional Cayetano Heredia. Tesis de post grado. Lima: Universidad
Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Enfermería; 2017.
- 4 Locke E. La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral.
3 Handbook of industrial and organization psychology. 1976;: p. 1297-
1343.
- 4 Córdova Cárdenas GM, Espinoza Urbina CE, Salazar Verde IDJ.
4 Satisfacción laboral y su influencia en la satisfacción al cliente de una
empresa de distribución. Revista de Investigación Académica sin
Frontera. 2023 mayo; 16(39): p. 27.
- 4 Slideshare. 386911381 escala de satisfaccion laboral. [Online].; 2019
5 [cited 2024 agosto 3. Available from:
.
<https://es.slideshare.net/slideshow/386911381-escaladesatisfaccionlaboral/195276025>.
- 4 Calcina Cáceres MH. Clima organizacional y satisfacción laboral en
6 enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo
2012. Tesis de pos grado. Lima: Universidad Nacional Mayor de San
Marcos, Medicina Humana; 2015.
- 4 Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería
7 en la Región de las Américas. [Online].; 2023 [cited 2024 agosto 14.
Available from:

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- 4 Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería.
8 [Online].; 2022 [cited 2024 agosto 14. Available from:
. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>.
- 4 Dirección General de Salud de las Personas , Dirección Ejecutiva de
9 Servicios de Salud. Norma Técnica de los Servicios de Cuidados
. Intensivos e Intermedios. Primera ed. Lima; 2006.
- 5 Microsoft. ¿Que es un área de trabajo y cómo la puedo reservar?
0 [Online].; 2024 [cited 2024 setiembre 1. Available from:
. <https://support.microsoft.com/es-es/office/-qu%C3%A9-es-un-%C3%A1rea-de-trabajo-y-c%C3%B3mo-la-puedo-reservar-f50139e4-65ab-4fb3-9e65-9b403caa7217#:~:text=Un%20%C3%A1rea%20de%20trabajo%20es,%C3%BAnico%20escritorio%20o%20varios%20escritorios>.
- 5 OMS. ¿Que es el estrés? [Online].; 2023 [cited 2024 setiembre 1.
1 Available from: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
- 5 Barreto Osma A, Salazar Blanco A. Agotamiento Emocional en
2 estudiantes universitarios del área de la salud. Universidad y Salud.
. 2021 enero- abril; 23(1).
- 5 Clinic M. Trastorno de despersonalización - desrealización. [Online].;
3 2024 [cited 2024 setiembre 1. Available from:
. <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=Sentirte%20emocionalmente%20desconectado%20de%20las,que%20son%20planos%20sin%20profundidad>.
- 5 Barajas Sánchez J, Cortez Rodríguez F, Sánchez Estrada RC, Medina
4 Leal L, Ruiz Salazar L, Camargo Bravo A. Realización personal
. “Autorrealización” y el personal de Enfermería. Revista Electrónica de
PortalesMedicos.com. 2020 junio; XV(12): p. 592.
- 5 Kerlinger FN, Lee HB. Investigación del Comportamiento. Cuarta ed.
5 México D.F: McGraw-Hill; 2002.
- .
- 5 Sanca Tinta D. Tipos de investigación científica. Revista de
6 Actualización Clínica Investiga. 2011 setiembre; 12.
- .
- 5 Hernández Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la
7 investigación. Primera ed. México: McGraw-Hill; 2018.
- .
- 5 Sousa V, Driessnack M, Costa Mendes IA. Revisión de diseños de
8 investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de
. investigación cuantitativa. Revista Latino- Americana de Enfermagem.
2007 junio; 15(3).
- 5 Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P.
9 Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill; 2014.
- .

- 6 Quispe A, Pinto D, Huamán M, Bueno G, Valle - Campos A.
0 Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con
. STATA Y R. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor
Aguinaga Asenjo. 2020 marzo 31; 13(1).
- 6 Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach,
1 Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo. 2017 abril; 19(58): p.
. 59-63.
- 6 Cañadas de la Fuente G, San Luis C, Lozano LM, Vargas C, García I,
2 De la Fuente E. Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout
. Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales
sanitarios Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory
y niveles de burnout entre trabajadores de la salud. Revista
Latinoamericana de Psicología. 2014; 46(1): p. 44-52.
- 6 Bautista Roque J, Uriarte Becerra HE. Nivel de satisfacción laboral en
3 el personal de un programa nacional de alimentación escolar - Jaém -
. Cajamarca, 2019. tesis. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio
de Mogrovejo, Administración de empresas; 2019.
- 6 Palma S. Manual de Escala de Satisfacción laboral SL-SPC para
4 trabajadores de Lima metropolitana. [Online]. Lima; 2005 [cited 2024
. agosto 21. Available from:
<https://es.scribd.com/doc/186070052/MANUAL-ESCALA-DE-SATISFACCION-LABORAL>.
- 6 Oviedo HC, Campo Arias A. Aproximación al uso del coeficiente alfa
5 de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2005; 34(4): p. 572 -
. 580.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Responsables: Luciana Saravia Perea y Greisy Fuentes Dávila.

Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: Síndrome de Burnout					
			DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGO
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Se encuentra relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Es una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico constituido por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se labora y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado (3).	Se medirá mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory adaptado, el cual comprende 22 ítems tipo escala de Likert con siete alternativas de respuesta.	Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. Me siento frustrado/a en mi trabajo. Creo que trabajo demasiado. Trabajar directamente con pacientes me produce estrés. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1 2 3 6 8 13 14 16 20	Alto 27 a 54 Medio 19 a 26 Bajo 0 a 18
					Despersonalización	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. Me he vuelto más insensible con los pacientes desde que ejerzo la profesión de enfermería. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5 10 11	Alto 10 a 30 Medio

					Realización personal	<p>No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes. 15</p> <p>Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. 22</p> <p>Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes. 4</p> <p>Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes. 7</p> <p>Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes y familiares. 9</p> <p>Me siento con mucha energía en mi trabajo. 12</p> <p>Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes y familiares. 17</p> <p>Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes. 18</p> <p>Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. 19</p> <p>En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. 21</p>	<p>6 a 9</p> <p>Bajo 0 a 5</p> <p>Alto 40 a 56</p> <p>Medio 34 a 39</p> <p>Bajo 0 a 33</p>	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral			INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGO
			DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES			

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?	Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Existe relación entre la dimensión cansancio emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Apreciación del trabajador manifestada en emociones sobre su relación con el trabajo (4).	Se medirá mediante La escala SL – SPC adaptado, el cual comprende 36 ítems tipo escala de Likert con cinco alternativas de respuesta.	Condiciones físicas y/o materiales	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. El ambiente donde trabajo es confortable. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1 13 21 28 32	
¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?	Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Existe relación entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.			Beneficios laborales y/o remunerativos	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. Me siento mal con lo que hago. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	2 7 14 22	Alta satisfacción 168 a más Parcial satisfacción 149 – 167
¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024?	Determinar la relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.	Existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, 2024.			Políticas administrativas	Siento que recibo de parte de la institución mal trato. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. Me disgusta mi horario. El horario de trabajo me resulta incómodo. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	8 15 17 23 33	Regular satisfacción 112 – 148 Parcial insatisfacción 93 – 111 Alta insatisfacción 0 - 92
					Relaciones sociales	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. Me agrada trabajar con mis compañeros. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3 9 16 24	

					Desarrollo personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	
						Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	10	
						Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	18	
						Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	25	
						Mi trabajo me hace sentir realizado.	29	
						Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	34	
					Desempeño de tareas	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	
						Me siento realmente útil con la labor que realizo.	11	
						Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	19	
						Mi trabajo me aburre.	26	
						Me gusta el trabajo que realizo.	30	
						Me siento complacido con la actividad que realizo.	35	
					Relación con la autoridad	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).	6	
						Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	12	
						Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	20	
						La relación que tengo con mis superiores es cordial.	27	
						No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).	31	
						Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	36	

TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA							
TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No experimental NIVEL: Correlacional	Población, conformada por 76 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa, 2024. Muestra, conformada por 64 profesionales de enfermería.							

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Dimensiones	Fuente de verificación
Síndrome de Burnout	Para su medición se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory adaptado, comprendido por 22 ítems tipo escala de Likert con siete alternativas de respuesta.	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> ● Cansancio emocional ● Despersonalización ● Realización personal 	Profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Regional de Pucallpa
Satisfacción laboral	Para su medición se empleó la escala SL – SPC	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones físicas y/o materiales 	

	adaptado, comprendido por 36 ítems tipo escala de Likert con cinco alternativas de respuesta.			<ul style="list-style-type: none">● Beneficios laborales y/o remunerativos● Políticas administrativas● Relaciones sociales● Desarrollo personal● Desempeño de tareas● Relación con la autoridad	
--	---	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Se recomienda considerar lo siguiente:

El cuestionario es anónimo y confidencial, se enfatiza en responder de manera honesta tomando en cuenta los últimos seis meses de trabajo.

Instrucciones:

- De los datos generales, responda su edad y marque con una X en el paréntesis.
- Del cuestionario, marque con una X en la casilla que usted considera su respuesta.

DATOS GENERALES:

1. N° de cuestionario
2. Edad:
3. Sexo: Masculino (), Femenino ()
4. Área de trabajo: Emergencia general (), UCI (), UCIN (), SOP (), Observación de emergencia (), Emergencia pediátrica ()
5. Tiempo que trabaja en área crítica: 6 meses a 3 años (), de 3 a 6 años (), de 6 a 9 años (), más de 10 años ()

Instrumento 1: Maslach Burnout Inventory adaptado.

N° Ítems		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							

3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.							
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes y familiares.							
10	Me he vuelto más insensible con los pacientes desde que ejerzo la profesión de enfermería.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que le ocurra a alguno de mis pacientes.							
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.							

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes y familiares.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: Modificado por Saravia y Fuentes, validado por Maris Rafaela Gómez Alejos (2024). Tomado de Retuertos y Rivas (2023) quienes emplearon el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson 1986. (30)

Se recomienda considerar lo siguiente:

El cuestionario es anónimo y confidencial, se enfatiza en responder de manera honesta tomando en cuenta los últimos seis meses de trabajo.

Instrucciones:

- Del cuestionario, marque con una **X** en la casilla que usted considera su respuesta.

Instrumento 2: Escala de Satisfacción laboral SL – SPC adaptado.

N° Ítems		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					

6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logré en mi trabajo.					

26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la					

	actividad que realizo-					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Fuente: Modificado por Saravia y Fuentes, validado por Maris Rafaela Gómez Alejos (2024). Tomado de Retuertos y Rivas (2023) (30), quienes utilizaron el instrumento de elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para trabajadores de Lima metropolitana, de la autora Sonia Palma Carillo (1999) (64).

Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nombre del Experto: Madelaine Violeta Risco Sernaque.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	Ninguna
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	Ninguna
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	Ninguna
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en	Cumple	Ninguna

	cantidad y calidad		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	Ninguna
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	Ninguna
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	Ninguna
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	Ninguna
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	Ninguna

III. OBSERVACIONES GENERALES

Los instrumentos son aplicables.



Apellidos y Nombres del validador: Madelaine Violeta Risco Sernaque

Grado académico: Magister - Metodólogo de investigación

DNI:09650484

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nombre del Experto: *Mois Rafaela Gómez Alejos*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	<i>Ninguna</i>
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	<i>ninguno</i>
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	<i>ninguno</i>
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>

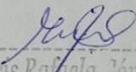
III. OBSERVACIONES GENERALES

- El Instrumento Maslach Burnout Inventory cumple en relación al tema de investigación debido a la corrección que hicieron las estudiantes.
- El Instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, fue modificado el ítem observado.

Apellidos y Nombres del validador: Gómez Alejos Maris Rafaela

Grado académico: Doctor en Salud Pública

Nº. DNI: 00103072.


Maris Rafaela Gómez Alejos
LIC. ENFERMERIA
CEP. 43284

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo).
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo).
- *Instrumento(s) de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional de Pucallpa, 2024.

Nombre del Experto: *María Isabel Ramírez Pérez*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple.</i>	<i>ninguna</i>
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	<i>ninguna</i>

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador: Ramírez Pérez María Isabel.
Grado académico: Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria
N°. DNI: 00076297.

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo).
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo).
- *Instrumento(s) de recolección de datos

HOSPITAL REGIONAL DE PUNALUÑA


Mg. María Isabel Ramírez Pérez
CER. 36750 - FNM. 237

Anexo 5: Base de datos

PACIENTE/PREGUNTA	SÍNDROME DE BURNOUT																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	1	6	0	1	5	0	5	3	3	6	0	1	1	1	5	6	6	0	5	0
2	1	3	3	6	0	2	6	1	6	0	0	6	0	5	0	1	6	5	5	0	6	3
3	3	5	5	6	0	5	6	5	5	0	0	5	0	5	0	0	6	5	6	0	6	5
4	0	3	0	6	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0
5	1	0	0	6	2	3	5	0	6	1	2	6	0	0	1	1	0	0	2	0	5	0
6	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	6	0	1	0
7	1	1	0	6	0	1	6	0	6	1	1	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0
8	1	3	0	6	2	2	6	0	6	1	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	3
9	1	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
10	1	2	1	6	0	0	6	0	6	1	1	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
11	1	2	0	6	1	1	5	1	6	1	1	6	1	1	0	1	6	6	6	0	6	4
12	2	5	1	6	0	5	5	5	6	1	1	6	0	0	0	3	6	6	6	0	6	4
13	3	4	1	6	0	0	6	5	6	5	5	5	1	3	2	2	5	5	5	1	5	4
14	0	4	0	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
15	4	5	2	6	0	1	6	3	6	0	1	0	1	5	5	2	5	5	6	1	6	0
16	5	5	4	0	0	5	4	0	5	6	0	5	0	0	6	5	5	6	6	3	5	0
17	3	3	1	6	1	4	5	4	6	1	1	5	0	5	0	0	2	5	6	1	4	1
18	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0
19	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	6	6	6	1	5	0
20	0	2	0	5	0	1	6	0	6	0	1	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
21	1	3	4	5	3	4	5	6	4	3	5	3	5	6	5	4	3	2	4	5	4	4
22	1	3	4	5	5	6	5	6	4	3	4	5	4	6	4	5	4	5	3	2	4	2
23	1	2	3	4	3	4	3	2	4	2	4	5	3	5	3	5	3	2	2	3	3	2
24	1	3	4	5	6	5	4	6	4	5	6	4	5	6	5	4	3	5	4	5	3	5
25	1	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	6	4	3	5	3	5	3	5	4
26	1	5	3	2	2	4	3	5	6	3	6	4	6	4	5	4	6	4	6	4	6	4
27	1	2	3	4	3	4	5	4	3	2	4	3	5	6	4	3	4	5	4	5	4	3
28	1	4	2	4	4	2	5	3	5	3	5	3	6	5	4	6	4	5	4	3	3	3
29	1	4	2	5	4	2	5	2	5	2	5	2	4	6	3	5	2	5	3	2	5	3
30	2	3	4	6	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	6	4	5	4	3	5	6	4
31	3	2	4	3	3	5	3	5	3	5	6	5	6	5	4	3	2	2	4	5	3	4
32	1	2	4	6	4	2	5	2	6	2	1	6	2	5	2	6	2	6	3	6	3	6
33	2	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	6	4	6	4
34	0	2	3	4	6	3	5	2	5	3	5	3	5	6	4	6	3	5	3	5	3	2
35	0	2	1	4	4	3	5	3	5	2	4	3	5	6	4	5	3	4	3	4	5	3
36	0	2	4	5	4	3	5	3	2	5	3	5	3	6	3	5	3	4	3	5	3	5
37	0	2	3	5	1	4	6	3	2	5	3	5	3	5	2	5	3	5	2	3	1	3

38	0	1	2	4	1	5	6	4	2	4	6	4	3	5	2	3	4	5	3	2	4	6
39	2	4	5	3	4	2	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
40	1	3	5	3	1	2	5	3	5	1	1	4	1	3	5	1	4	4	5	1	3	0
41	4	6	1	3	1	3	5	1	3	3	2	3	5	5	6	4	1	3	6	3	2	4
42	0	2	0	6	0	0	1	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6	2	6	0
43	0	1	1	6	0	1	6	1	5	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6	0
44	1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	1
45	0	2	0	6	0	0	6	0	6	5	0	6	1	0	6	0	6	6	6	0	6	0
46	1	1	1	6	0	5	6	1	5	1	1	5	1	6	0	1	5	5	5	2	6	1
47	2	2	1	6	0	2	6	2	5	0	1	5	0	6	0	1	5	6	5	1	6	2
48	3	1	0	6	1	2	6	1	6	1	1	6	1	2	1	1	6	6	6	1	6	1
49	3	3	2	6	0	2	6	1	5	0	0	4	0	2	0	1	6	5	1	1	6	2
50	1	3	3	6	0	3	6	3	6	0	1	5	1	1	1	2	4	6	5	3	6	0
51	1	5	1	6	0	6	1	1	6	0	1	6	1	1	2	1	2	6	6	0	6	1
52	3	5	2	6	0	2	5	3	5	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	3	0
53	2	2	2	6	0	3	6	6	5	1	1	4	2	2	0	0	4	4	5	1	6	1
54	2	2	2	6	0	2	6	2	5	1	1	5	1	1	0	1	4	4	2	2	6	1
55	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	3	1	0	6	0	1	6	0	6	1	0	6	0	1	6	1	6	6	6	1	0	1
57	1	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	1	6	0
58	4	3	3	6	0	1	6	5	5	5	1	1	1	1	1	1	6	6	6	3	3	1
59	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
60	1	1	1	5	0	1	6	1	6	0	1	6	1	1	0	1	6	6	6	1	5	1
61	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
62	0	1	1	4	0	0	4	1	5	4	4	5	0	1	1	1	2	4	4	1	4	0
63	1	1	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
64	2	3	5	6	4	5	6	2	6	1	2	5	2	2	4	5	4	3	5	3	4	2

SATISFACCIÓN LABORAL

PACIENTE/PREGUNTA	SATISFACCIÓN LABORAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
1	4	2	3	4	5	5	1	1	4	4	5	5	5	1	1	2	2	4	1	3	3	3	1	3	4	1	5	4	5	5	1	3	3	4	4	3	
2	4	2	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	4	1	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	
3	2	1	4	5	5	4	1	3	3	5	5	4	4	1	4	4	5	5	1	5	5	2	1	5	5	1	4	2	5	5	1	2	2	5	5	2	
4	4	3	4	5	5	3	3	1	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	
5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	
6	2	4	3	4	5	4	4	1	5	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	5	5	2		
7	3	1	3	5	5	3	1	3	5	5	5	3	5	2	1	1	1	5	1	5	3	3	1	5	5	1	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	
8	2	3	2	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	
9	4	2	3	5	5	5	2	2	4	5	5	5	3	3	3	2	3	5	3	5	3	4	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	
10	3	1	3	5	5	3	4	1	2	3	5	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	1	5	5	3	
11	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	4	2	5	3	3	5	4	2	2	5	2	3	2	1	5	3	3	1	1	3	
12	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	1	4	5	5	1	4	4	1	5	5	4	4	1	3	1	4	4	4		
13	3	3	2	3	4	4	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	1		
14	5	3	3	4	5	4	1	2	4	5	5	4	3	1	4	1	5	5	1	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	2	3	5	5	4	
15	4	2	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	
16	2	2	3	4	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	1	3	5	5	1	4	4	5	1	5	4	2	5	5	5	5	1	5	2	5	5	4	
17	2	1	2	4	4	4	2	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	
18	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	5	5	2
19	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
20	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3
21	4	3	5	4	3	4	2	4	2	3	4	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	4	3	2	3	4	4	
22	3	4	4	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	
23	4	3	4	2	4	1	2	3	4	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	2	1	2	1	
24	4	3	4	2	4	2	4	2	1	2	3	1	3	1	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	
25	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	
26	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	
27	4	3	4	3	2	1	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
28	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	1	3	1	3	4	2	1	4	1	3	4	4	
29	4	3	2	3	4	3	1	4	2	1	4	1	2	3	1	1	3	2	3	1	3	4	3	5	3	1	3	4	3	1	3	4	2	3	1	3	
30	2	3	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	4	4	4	2	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	
31	3	4	2	4	1	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	4	
32	4	3	2	4	2	4	2	1	3	2	1	3	4	2	3	1	3	1	3	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	1	3	1	
33	3	4	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	4	2	4	3	4		

34	4 2 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 1 4 2 3 2 3 2 1 3 2 3 1 3 1 3 1 3 4 3 4 2 4 2 3
35	3 2 1 3 2 1 3 1 3 1 3 2 1 3 2 1 3 1 3 4 2 4 1 3 4 2 1 3 1 3 1 4 2 4 2 3
36	5 4 2 3 1 3 1 3 2 1 3 1 4 2 3 2 3 1 3 2 4 2 3 1 4 2 1 4 2 3 1 3 4 2 3 1
37	4 3 2 3 1 3 2 1 4 3 2 4 2 2 3 2 2 3 1 3 1 3 2 1 3 4 2 4 2 4 1 3 2 4 2 3
38	4 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 4 2 4 2 3 2 2 4 2 1 3
39	3 2 3 2 2 4 2 3 1 2 3 2 3 2 3 2 3 2 3 1 3 2 3 2 3 2 1 2 3 2 3 1 3 4 4 4
40	3 2 1 4 2 3 1 3 4 2 3 1 3 1 3 2 3 1 2 3 2 4 3 1 4 2 1 3 1 4 2 4 1 3 4 2
41	5 3 3 3 1 3 5 4 1 2 3 3 2 2 3 2 3 2 3 2 1 2 1 3 2 4 1 3 2 4 2 3 5 2 4 2
42	4 5 4 4 4 3 4 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5 4
43	4 1 3 4 4 4 7 5 3 5 5 5 4 4 3 4 2 5 4 4 4 3 5 4 4 1 5 3 3 4 4 4 1 4 4 3
44	4 3 3 5 5 4 5 5 5 5 5 4 4 3 5 5 5 5 1 5 4 3 5 2 3 3 3 4 5 5 4 4 4 5 5 4
45	4 3 4 3 5 5 3 5 5 4 4 5 4 3 4 5 4 5 3 4 5 3 4 3 4 3 5 5 5 5 5 3 5 5 5
46	4 2 4 2 4 4 1 1 4 5 5 4 4 4 1 4 2 4 2 3 4 4 4 4 5 1 4 4 5 5 1 4 4 5 5 1
47	4 2 4 3 4 4 1 1 4 4 4 4 4 4 1 4 2 4 1 3 3 4 1 2 4 1 4 4 5 5 1 4 1 5 5 3
48	3 4 3 2 5 5 1 1 3 4 4 3 3 3 1 4 5 1 5 1 3 1 5 1 1 5 1 1 1 1 1 4 5 1 1 5
49	4 3 4 4 4 4 2 1 5 5 5 4 4 4 1 1 1 4 1 2 3 4 1 5 5 2 4 4 4 4 1 4 2 5 4 3
50	4 3 3 3 5 4 2 2 4 4 4 3 4 3 1 2 2 4 1 2 3 4 2 4 4 2 4 3 4 4 4 4 2 4 4 3
51	3 1 3 5 5 3 3 3 3 5 5 3 2 2 3 1 3 5 3 3 2 1 4 4 1 4 1 5 3 5 5 3 2 5 5 5
52	3 3 4 2 3 4 1 1 4 4 4 3 3 3 1 3 3 4 4 3 3 3 2 4 4 1 4 3 4 4 1 3 2 3 4 4
53	3 3 4 4 4 2 1 4 5 5 4 4 3 1 1 3 3 4 1 4 2 4 1 4 4 1 4 4 4 4 1 3 1 4 4 3
54	4 3 4 4 4 4 1 1 4 4 4 3 3 2 1 2 2 3 1 1 2 4 1 4 4 1 4 3 4 4 1 3 2 4 5 3
55	4 4 3 3 4
56	5 2 5 5 5 4 1 5 5 5 5 5 4 3 1 1 5 4 5 4 4 1 4 5 1 5 4 5 5 5 4 1 5 5 5
57	4 4 5 5 5 5 5 1 5 5 5 5 1 2 1 4 2 5 5 5 1 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 1 5 5 5
58	3 3 3 4 4 5 1 1 5 5 5 5 5 4 1 3 3 4 2 1 3 3 3 3 4 1 4 4 4 4 1 3 4 4 4 4
59	4 4 4 4 5 4 2 4 5 5 5 4 5 2 2 1 2 3 1 2 2 3 2 5 5 1 4 3 4 4 3 3 1 4 4 3
60	4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 3 5 4 5 5 5 4 4 5 5 4
61	5 5 4 4 5 4 2 4 5 5 5 4 5 5 2 1 2 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 3 5 5 5 3 3 5 5 4
62	3 3 3 3 4 3 1 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4
63	3 4 4 4 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 1 1 1 5 1 3 3 4 1 4 5 1 4 4 5 5 4 3 4 5 5 4
64	4 2 4 4 4 5 1 1 4 4 5 5 5 2 1 2 2 4 5 5 4 2 2 4 5 2 5 5 5 5 1 4 3 4 5 4

Anexo 6: Cartas de consentimiento

CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **FUENTES DÁVILA, Greisy Elizabeth** identificada con código N° 0073696641 y **SARAVIA PEREA, Amy Saravia** identificada con código N° 0070787689 ambas del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: “**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA 2024**”

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las estudiantes en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 11 de Noviembre del 2024



Mag. Jose Yomil Perez Gomez

DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 7: Evidencia fotográfica







Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud

15. TESISFINAL_FUENTES_SARAVIA.docx

GRUPO-R_SOLO-REPORTE
GRUPO-R_SOLO-REPORTE
Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:420821607

Fecha de entrega
14 ene 2025, 12:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
14 ene 2025, 12:50 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
15. TESISFINAL_FUENTES_SARAVIA.docx

Tamaño de archivo
7.2 MB

109 Páginas
23,032 Palabras
110,826 Caracteres

turnitin Página 1 of 113 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:420821607

turnitin Página 2 of 113 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::3117:420821607

12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

11% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
13 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unac.edu.pe	2%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
6	Internet	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
10	Publicación	Karen Lorena Ordoñez Sisalima, Rodolfo Moisés Espinosa-Tigre. "Relación entre L...	<1%
11	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%

12	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
13	Internet	www.repositorio.autonoma deica.edu.pe	<1%
14	Publicación	Durán, Carmela Rodríguez. "Clima Organizacional y Nivel De satisfacción Laboral ...	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2021-04-29	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23	<1%
17	Publicación	Marcos, Fiorella Sthefany Valladolid. "Ansiedad Estado Rasgo y Estres en Tecnicos...	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2021-06-14	<1%
19	Internet	repositorio.utelesup.edu.pe	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-02	<1%
21	Publicación	Oscar Alexander Gutiérrez-Lesmes, Nelly Johana Lobo-Rodríguez, Javier Martíne...	<1%
22	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	uncedu on 2024-05-15	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-20	<1%
25	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

