

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en
profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo
Jesús Nazareno, 2024**

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Enfermería

Presentado por:
Bach. Marelly Keiko Palomino Ochoa
Bach. Erika Herlinda Pariona Cuba

Asesora:
Dra. Iris Jara de Arones

Co-asesora:
Dra. Edith Espinoza Mendoza

Ayacucho - Perú

2024

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por guiarme y haberme brindado salud asimismo permitirme llegar al logro de mis objetivos. Por otro lado, agradezco a mis padres por su apoyo incondicional durante las diversas etapas de mi vida y a mi hermana que siempre estuvo ayudándome, motivándome en todas las situaciones difíciles que se presentaron. Finalmente, a mis maestros por la motivación y el apoyo que me brindaron en la elaboración de esta tesis.

Marely K.

Dedico a mis padres Epifanio y Casilda por ser el pilar fundamental, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional, en toda mi educación para realizarme profesionalmente y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

Erika

AGRADECIMIENTO

A nuestro creador por guiarnos el camino y no dejar que nos demos por vencido.

A nuestra querida Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por abrirnos las puertas para poder estudiar del mismo modo permitir formarnos y encaminarnos en nuestra profesión que es la Enfermería.

A la Escuela Profesional de Enfermería por acogernos dentro de sus aulas durante nuestra permanencia estudiantil y a su plana docente por el arduo trabajo que realizaron día a día con esmero y dedicación para brindarnos una educación de calidad, durante nuestra formación profesional.

A nuestras asesoras la Dra. IRIS JARA DE ARONÉS y a la Dra. EDITH ESPINOZA MENDOZA, por el compromiso, el apoyo y la orientación constante que nos brindó durante el desarrollo de la presente investigación.

A la directora del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, por haber aceptado la ejecución del proyecto en dicha institución y de manera especial a los licenciados de enfermería que participaron en el estudio.

Finalmente, un sincero gracias a todos los que ayudaron a realizar esta investigación.

“Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024”

Autoras: PALOMINO OCHOA, Marelly Keiko y PARIONA CUBA, Erika Herlinda

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. **Metodología:** La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, diseño de investigación correlacional, de corte transversal y no experimental, la muestra estuvo conformada 60 profesionales enfermeros, la técnica fue la encuesta, los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI) y la escala Satisfacción laboral SL – SPC (Palma, 1999), los **Resultados:** En relación al Síndrome de Burnout El 75% (45) de profesionales enfermeros presentaron Satisfacción laboral de nivel medio, de ellos el 58.3% (35), presentaron Síndrome de Burnout a nivel medio y el 16.7% (10) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo. De la misma forma. El 23% (14) de profesionales enfermeros presentaron nivel Satisfacción laboral de nivel bajo, de ellos el 21.7% (13) presentaron Síndrome de Burnout a nivel medio y sólo el 1.7% (1) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo. Finalmente, sólo el 1.7% (1) de profesionales enfermeros presentaron Satisfacción laboral de nivel alto, de ellos solo el 1.7.3% (1) presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo. Así llegando a la **Conclusión:** No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024, siendo demostrado con la prueba estadística de Rho de Spearman, Nivel de significancia ($p=0.079$), $P>0.05$

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral, Profesionales de enfermeros

“Relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in nursing professionals at the Jesús Nazareno Support Hospital, 2024”

Authors: PALOMINO OCHOA, Marelly Keiko y PARIONA CUBA, Erika Herlinda

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in Nursing Professionals at the Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. **Methodology:** The research had a quantitative approach, descriptive type of research, correlational, cross-sectional and non-experimental research design, the sample was made up of 60 nursing professionals, the technique was the survey, the instruments applied were the Maslach Jackson Burnout Inventory in 1981 (MBI) and the SL – SPC job satisfaction scale (Palma, 1999). **Results:** the 100% (60) of nursing professionals at the Jesús Nazareno Support Hospital, 2024. 75% (45) of nursing professionals presented medium level job satisfaction, of which 58.3% (35) presented Burnout syndrome at medium level and 16.7% (10) of professional's presented Burnout syndrome at Low level. In the same way. 23% (14) of nursing professionals presented a Low level of job satisfaction, of which 21.7% (13) presented Burnout syndrome at a medium level and only 1.7% (1) of professional's presented Burnout syndrome at a Low level. Finally, only 1.7% (1) of nursing professionals presented high level job satisfaction, of which only 1.7.3% (1) presented Low level Burnout syndrome. Thus, reaching the **Conclusion:** There is no significant relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in the nursing professionals of the Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024, being demonstrated with the Spearman's Rho statistical test ($P=0.079$).

Keywords: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Nursing Professionals.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT	V
LISTA DE TABLAS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I:.....	12
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	12
1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	12
1.1.1. Ámbito Internacional.....	12
1.1.2. Ámbito Nacional	15
1.1.3. Ámbito Regional	18
1.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS	19
1.2.1. Síndrome de Burnout	19
1.2.2. Satisfacción Laboral.....	25
1.3. HIPÓTESIS	30
1.4. VARIABLES DE ESTUDIO.....	30
1.5. DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	31
CAPITULO II.....	33
MATERIALES Y MÉTODOS.....	33
2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	33
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	33
2.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	34
2.5. ÁREA DE ESTUDIO	34

2.6.	POBLACIÓN.....	34
2.6.1.	Criterios de inclusión.....	34
2.6.2.	Criterios de exclusión	34
2.7.	MUESTRA	34
2.8.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
2.9.	RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
2.10.	PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	36
CAPITULO III		38
RESULTADOS		38
CAPITULO IV		44
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		44
CONCLUSIONES.....		50
RECOMENDACIONES		51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		52
ANEXOS.....		56

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Síndrome de Burnout que presentan los profesionales enfermeros según agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.....	39
Tabla 2: Nivel de Satisfacción Laboral según condiciones materiales físicas, beneficios laborales y remunerativas; políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.	40
Tabla 3: Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.	42

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout surge como resultado de situaciones y entornos desfavorables en el lugar de trabajo, esto afecta la salud del trabajador, la mayor cantidad de casos se evidencian en trabajadores de la salud, en labores relacionados directamente con los pacientes y a menudo se enfrentan a circunstancias difíciles que requieren la máxima atención e incluso medidas extraordinarias para su recuperación. Este puesto impone un mayor nivel de responsabilidad a los profesionales de enfermería, ya que deben afrontar circunstancias difíciles para llevar a cabo sus funciones (1). Espinoza E. Define al Síndrome de Burnout como un estrés crónico, caracterizado por una secuencia de agotamiento emocional, seguida de despersonalización y escasa realización personal (2).

Para Muñoz A. la Satisfacción Laboral es “un sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto al realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto”. (3) Del mismo modo, Loitegui A. Define como una reacción afectiva general de una persona en relación al trabajo en el contexto laboral.

A nivel Internacional la Organización Mundial de la Salud actualmente, define al Síndrome de Burnout como una enfermedad Profesional, esta enfermedad se incluye entre los problemas principales de salud mental dentro de la clasificación a nivel mundial (1).

A nivel del Perú, en una encuesta realizada por el portal Búmeran “Burnout 2022”, Publicada por el diario el Comercio indica que el 72% de los peruanos experimentan este Síndrome de Burnout. Mientras que sobre la Satisfacción el 24 % de los encuestados mencionan tener sobrecarga de trabajo, el 14% presentaron presión laboral, el 14% mencionan haber sido maltratado por sus superiores, el 12% les falta tiempo y el 8% no se sienten identificados con la organización, la encuesta revela que el Perú es uno de los países que dedica más horas de trabajo extra a su jornada laboral y esto puede desarrollar altos niveles de ansiedad a razón de la carga laboral (2).

A nivel regional en un estudio realizado en el 2015, sobre el Síndrome de Burnout en docentes de Huamanga – Ayacucho. Concluye que los docentes presentaron un nivel alto de agotamiento emocional y no realización personal, seguido de un nivel intermedio de despersonalización, todo ello, estaría afectando en el desenvolvimiento de su labor educativa como docente.

Conforme a lo mencionado en párrafos anteriores, el Síndrome de Burnout, posee diferentes componentes que impactan negativamente en el contexto personal y asistencial; es decir, se convierten en un mayor índice de ausentismo y desmotivación laboral, repercute en la disminución de la calidad de atención hacia los usuarios.

Asimismo, en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante las prácticas se observó a los profesionales enfermeros cansados, irritables, ansiosos y desganados, los enfermeros manifestaron estar estresados por la sobrecarga laboral, teniendo presente que este agotamiento puede afectar en la calidad de atención a los usuarios.

Por todo lo expuesto anteriormente, nació el interés de realizar el presente estudio con el propósito de **determinar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024**. Se tuvo en cuenta los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan los profesionales enfermeros según agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.
2. Identificar el nivel de Satisfacción Laboral según condiciones materiales físicas, beneficios laborales y remunerativas; políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.
3. Relacionar el Síndrome de Burnout con la Satisfacción Laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno de 2024.

En cuanto a los materiales y métodos, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel de investigación descriptivo, Diseño de investigación correlacional, de corte trasversal y no experimental, el área de estudio fue el Hospital de Apoyo Jesús Nazarenos, ubicada en el Distrito de Jesús Nazareno, la muestra estuvo conformada por 60 profesionales Enfermeros, la técnica fue la encuesta, los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI) y la escala Satisfacción laboral SL – SPC (Palma, 1999) ,

El resultado más importante está relacionado con nuestro objetivo Principal en base a ello los resultados mostraron que mostraron que del 100% (60) de profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. El 75% (45) de profesionales enfermeros presentaron Satisfacción laboral de nivel Medio, de ellos el 58.3% (35), presentaron

Síndrome de Burnout de nivel medio y el 16.7% (10) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout de nivel Bajo. De la misma forma. El 23% (14) de profesionales enfermeros presentaron nivel Satisfacción laboral de nivel bajo, de ellos el 21.7% (13) presentaron Síndrome de Burnout a nivel medio y sólo el 1.7% (1) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout de nivel bajo. Finalmente, sólo el 1.7% (1) de profesionales enfermeros presentaron Satisfacción laboral de nivel alto, de ellos solo el 1.7.3% (1) presenta Síndrome de Burnout a nivel bajo.

En referencia a la hipótesis planteada se realizó la prueba de Hipótesis de Rho de Spearman, el cual presenta una significancia de $P > 0.05$, el cual nos indica que rechazaremos la Hipótesis H1 y aceptamos la H0 (No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024).

La estructura del presente estudio está distribuida de la siguiente manera: Capítulo I Marco Teórico, Capítulo II Materiales y Métodos, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y Anexos.

CAPITULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1.1. Ámbito Internacional

Vásquez M. et al. (Ecuador, 2023). Realizaron una investigación titulada “Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas”, con el **Objetivo:** Determinar la presencia de Burnout en el equipo de enfermería de UCI del Hospital, la **Metodología:** El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental de tipo observacional - transversal. La muestra fue un total de 16 enfermeros, se utilizó el cuestionario de Maslach - Burnout – versión Human Services Survey (MBO-HSS). Los **Resultados:** Se evidencian un 67.5% alto de Síndrome de Burnout (SB) en los profesionales. **Conclusión:** Se observa que el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos Hospital de IESS de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas padece Síndrome de Burnout influyendo drásticamente en la calidad de servicios brindados a la población demandante (3).

Portero S. (España, 2022). Realizó el siguiente estudio titulado “Burnout, bienestar y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería: Revisión bibliográfica”, cuyo **Objetivo:** Evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el Burnout, la Satisfacción Laboral. **Metodología:** Fue de tipo descriptivo transversal, la muestra fue de 235 profesionales de Enfermería y Medicina que trabajaban en cuatro servicios de urgencias hospitalarios

de la Comunidad Autónoma de Andalucía, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir el Burnout, el Inventario breve de afrontamiento - COPE 28, la Perceived Stress Scale, para medir el nivel de estrés percibido y el cuestionario Font-Roja de Satisfacción Laboral. **Resultados:** El 76.17% de los encuestados eran mujeres y su experiencia profesional media era de 22.67 (8.65) años. El nivel medio de estrés percibido era de 21.53 (desviación típica = 5.95) puntos y el 48.94% de los profesionales presentaba un grado significativo de despersonalización. **Conclusión:** El nivel de cansancio emocional es bajo, mientras que los niveles de despersonalización y realización personal son moderados (4).

Cañadas G. et al (España, 2021). Desarrollaron una investigación titulada “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias”, cuyo **Objetivo:** fue examinar la prevalencia del síndrome de Burnout entre los profesionales de enfermería de emergencia que tienen días de trabajo físicos adicionales, e investigar la asociación entre el síndrome de Burnout, los rasgos de personalidad y la realización de días de trabajo físicos adicionales en profesionales de enfermería. **Metodología:** El estudio fue transversal multicéntrico con una muestra de 1,225 profesionales de enfermería de urgencias del Servicio Andaluz, El Síndrome de Burnout fue evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory y los factores de personalidad a través del NEO-Five Factor Inventory. **Resultados:** el 44.1% de los profesionales de enfermería que trabajaban más horas tenían un alto nivel de síndrome de Burnout. En comparación, el 38% de los que no tenían esta mayor carga de trabajo no experimentaron variaciones similares, particularmente en las áreas de fatiga emocional (15.3% frente a 10.8%) y despersonalización (17.9% frente a 11.8%). **Conclusión:** La realización de horas de trabajo físico extra parece tener un impacto perjudicial en los profesionales de enfermería de urgencias (5).

Rendón B. et al (México, 2020). Realizaron una investigación titulada “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de

cuidado crítico y de hospitalización” con el **Objetivo:** Fue identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. **Metodología:** Realizaron un estudio observacional descriptivo, transversal, en el estudio participaron 90 profesionales de enfermería. Se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para el personal de salud. **Resultados:** El 82.2% de los encuestados presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout, el 62.2% presenta agotamiento emocional, el 57,8% presenta baja despersonalización y el 40% presenta baja realización personal. Trabajan doble turno, toman dos vacaciones al año y tienen un ingreso quincenal. **Conclusión:** El Síndrome de Burnout y sus aspectos no variaron significativamente de las características sociológicas del personal de enfermería. (6).

Zapata A. (Bolivia, 2019). Realizó un estudio titulado “Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la U. E. “Hernando Siles Reyes” de la ciudad de La Paz” **Objetivo:** Evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. **Metodología:** Se utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental transversal con 99 docentes de 25 a 60 años de edad de los niveles básico y medio. Se emplearon los inventarios de estrés y burnout docentes. **Resultados:** La satisfacción laboral es alta y el síndrome de burnout es bajo. El coeficiente de correlación de Pearson confirmó la hipótesis de que el síndrome de burnout y la satisfacción laboral están relacionados. **Conclusión:** Los docentes no presentaron Síndrome de Burnout, es decir, no presentaron pensamientos, sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo y los demás (7).

Salgado R, Leria J., (Chile, 2019). Realizó un estudio titulado “Burnout, Satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Universidad y Salud” **Objetivo:** Examinar la relación entre SB, SL, CVP y características sociales y ocupacionales en 169 trabajadores de salud pública chilenos. **Metodología:** se usó la técnica asociativa de comparación transversal utilizando Maslach Burnout Inventory (MBI), Escala de Satisfacción Laboral (S20/23) y Cuestionario de Vida

Profesional (CVP-35. **Resultados:** el 10% de los trabajadores presentó excelente SB, buen SL y CVP; 88.8% medio/moderado. Edad cronológica, Motivación Intrínseca, Apoyo Gerencial, estado civil y años de servicio explicaron 33.5% de la variabilidad del Agotamiento Emocional y son excelentes predictores de SB. **Conclusión:** Los datos reflejan una prevalencia media/moderada de SB, que puede ser entendida a la luz de la influencia insidiosa del Síndrome (49).

Aldrete N., González R., Contreras P., (Chile, 2018). Realizó un estudio titulado “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud” **Objetivo:** Determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. **Metodología:** Se trata de un estudio observacional, transversal y analítico en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Los datos se captaron con el instrumento de factores psicosociales de Silva y el MBI. Se analizaron con el apoyo del SPSS. **Resultados:** El 88% eran mujeres, 41.4% laboraba en el turno matutino y 47.5% perciben la presencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, siendo lo más frecuente las exigencias laborales, remuneración del rendimiento y condiciones inadecuadas en su lugar de trabajo. En cuanto al Burnout, 33.3% presentaba agotamiento emocional, 50.8% baja realización personal y 17.9% despersonalización. **Conclusión:** Se confirmó la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout (46).

1.1.2. **Ámbito Nacional**

Briones V. y Manrique R. (Chimbote, 2023). En una Investigación realizada sobre la “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022” tuvo como **Objetivo:** Conocer la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Yugoslavia del distrito de Nuevo Chimbote en el año 2022. **Metodología:** Se empleó un diseño cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. Los datos se

recolectaron mediante el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario “Escala de Opinión SL-SPC”. **Resultados:** La mayoría del personal de enfermería del centro de salud presentó un nivel promedio de Satisfacción Laboral equivalente al 40.1%, y el 60% de ellos presentó un grado medio de Síndrome de Burnout. **Conclusión:** La satisfacción laboral y el síndrome de burnout son altamente significativos estadísticamente ($p = 0,001$) e inversamente proporcionales (8).

Ancco Ch. et al (Lima, 2023). Realizaron el estudio titulado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú”. tuvo como **Objetivo:** Evaluar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el sector salud de Perú. **Metodología:** El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de análisis correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 75 servidores de salud perteneciente a un centro de salud del territorio peruano, llegando al **Resultado:** El 41.4% los encuestados consideran que existe un alto nivel de Síndrome de Burnout, y que se tiene un nivel regular de desempeño laboral en un 45.3%. Llegando a la **Conclusión:** El Síndrome de Burnout se relaciona de forma negativa moderada con el desempeño laboral en el sector salud del Perú, denotando que en la medida que se tenga un nivel bajo de Síndrome de Burnout, genera un mejor desempeño laboral y viceversa (9).

Cántaro A. (Huancayo, 2022). En su estudio realizado que lleva por título “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del personal administrativo y asistencial de la Red de Salud Chupaca 2021” tiene como **Objetivo:** Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral de la población señalada, la **Metodología:** La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional con una muestra de 118 trabajadores administrativos y asistencial de la Red Chupaca, se aplicó dos cuestionarios: del Síndrome Burnout MBI y el cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SLP, siendo el **Resultado:** El 61 % de los encuestados tienen nivel moderado de Síndrome de Burnout y el 64,4 % tienen el nivel promedio de Satisfacción Laboral. Llegando a la **Conclusión:** sugiere que el personal administrativo y asistencial de la Red

de Salud Chupaca exhibe una relación inversa moderada entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout (10).

Arenas K. (Cusco, 2021). En su investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal de dos establecimientos de salud de la Microred Combapata- Canchis, Cusco, 2021” tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de Satisfacción laboral en el personal de dos Establecimientos de Salud de la Microred Combapata – Canchis, Cusco, 2021, la **Metodología:** El estudio se caracteriza por ser transversal y correlacional. La población estuvo conformada por el personal de dos Establecimientos de salud, tal es el caso del: Centro de Salud Pitumarca que cuenta con 28 trabajadores y el Puesto de Salud Checacupe que cuenta con 15 trabajadores; los instrumentos utilizados para el recojo de datos fueron el Inventario de Burnout de Maslach y para la variable Satisfacción se utilizó la escala de Satisfacción laboral (SL-SPC), los **Resultados:** El 81.4% del personal indicaron que la variable “Síndrome de Burnout” se encuentra en el nivel alto y un 18.6% indicaron que la variable se encuentra en el nivel medio, con respecto a la Satisfacción laboral el 51.2% indicaron que se encuentran en un nivel insatisfecho, mientras que el 27.9% refirieron encontrarse en un nivel promedio. Por tanto, la **Conclusión:** Existe una relación significativa entre el nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de Satisfacción laboral en el personal de dos Establecimientos de Salud de la Microred Combapata – Canchis, Cusco. Es decir, a medida que se incrementa el Síndrome de Burnout la Satisfacción laboral disminuye y viceversa (47).

Machaca M. (Cusco, 2021). En su investigación titulada “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un centro de salud Condorcanqui – departamento de Amazonas, 2021” tuvo como **Objetivo:** Determinar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud de un centro de salud. Condorcanqui, Departamento de Amazonas, 2021, la **Metodología:** Fue correlacional, descriptiva y cuantitativa, con la encuesta como método primario. La muestra estuvo conformada por 29 empleados del Centro de

Salud. Los **resultados** se obtuvieron mediante SPSS v26 y fueron los siguientes: $\rho = -,243$; sig., 196; $p > 0,05$. Por tanto, la **Conclusión**: Que la Satisfacción laboral no se relaciona con el Síndrome de Burnout en el personal que labora en el Centro de Salud Condorcanqui. Se **concluye** que el personal del Centro de Salud Condorcanqui no se ve afectado por el Síndrome de Burnout en cuanto a la Satisfacción Laboral (48).

Carlos C. (Lambayeque, 2020), En su investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Belén Lambayeque”, tiene como **Objetivo**: Establecer la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Belén Lambayeque durante el periodo de agosto a enero de 2018. **Metodología**: El enfoque de investigación fue cuantitativo, con una muestra de 50 profesionales de enfermería y empleó dos herramientas de evaluación: el Maslach Burnout Inventory (MBI) para cuantificar el Síndrome de Burnout y una escala general de Satisfacción. **Resultados**: Un total de 68% de los profesionales de enfermería exhibieron un grado moderado de Síndrome de Burnout, mientras que el 66% expresó un alto nivel de satisfacción. Llegando a la **Conclusión**: Que existe relación media y de forma inversa entre nivel de Síndrome de Burnout y Satisfacción general laboral en el profesional de enfermería con un valor de 0.397, con un nivel de significancia 0.01 (11).

1.1.3. Ámbito Regional

Rivera M. (Ayacucho, 2021). En el estudio titulado “Relación entre Carga Laboral y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista – Ayacucho 2019”, tiene como **Objetivo**: Determinar la relación entre la carga laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista – Ayacucho 2019. **Metodología**: Es una investigación de tipo descriptivo correlacional; con una muestra de 20 profesionales. Se aplicó el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). **Resultado**: El 85 % equivalente a 17 profesionales presentó una relación significativa, y el 15% equivalente a 3 profesionales tienen una relación no significativa, en **Conclusión**: Se llegó a la conclusión que la carga laboral y el Síndrome

de Burnout en el profesional de enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista – Ayacucho, tiene una relación significativa (12).

Bedoya F. y Barrientos T. (Ayacucho, 2018). Realizaron la siguiente investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018”.

Objetivo: Establecer la correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho en el año 2018. **Metodología:** Fue un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se seleccionó una muestra de 169 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, los cuales fueron categorizados en varios departamentos, se incluyó la aplicación de la encuesta estructural Maslach Burnout Inventory y la escala de Satisfacción sl-spc. **Resultado:** Indican que el 81,1% (137) de los participantes percibió un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 15,4% (26) percibió un nivel medio de Síndrome de Burnout y el 3,6% percibió un nivel alto de Síndrome de Burnout. **Conclusión:** Se puede inferir que existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho (13).

1.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

1.2.1. Síndrome de Burnout

El Psicólogo Freudenberg H. Define al Síndrome de Burnout como una sensación de fracaso, de desgaste personal, como fatiga en el trabajo, estilo de vida o relación sin alcanzar el nivel de esfuerzo previsto. Puede ser visto como una incapacidad personal para adaptarse, causada por el deterioro y agotamiento gradual de los recursos mentales necesarios para afrontar los desafíos de trabajar con otras personas(14). Mientras que Maslach, C y Jackson, S. Lo definen inicialmente como “pérdida de responsabilidad profesional” y en 1986, Maslach y Jackson, definen como “un conjunto de síntomas característicos de una enfermedad Burnout denominado Síndrome tridimensional, compuesto por: agotamiento emocional, despersonalización y mínima realización personal” (15). Asimismo, Pines A. y Aronson E. consideraron al Síndrome de Burnout como “El

agotamiento físico, emocional y mental causado por la prolongada exposición a situaciones emocionalmente demandantes dentro del entorno laboral” (16).

Según Gil-Monte P. y Peiró J. (1997), mencionan que el Síndrome de Burnout “es una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psico-fisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales” (17).

Maslach C. y Leiter M., relacionan el Síndrome de Burnout con las características del trabajo, incluyendo alto volumen de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, baja previsibilidad, falta de participación y apoyo social, y experiencia de injusticia (18).

El Síndrome de Burnout, se observa en personas que, en su afán por adaptarse y responder a las presiones y exigencias laborales, se esfuerzan demasiado a lo largo del tiempo. Como consecuencia, experimentan tensión, lo que repercute negativamente en su salud y en la eficacia del servicio sanitario. El SB es una respuesta al estrés laboral crónico que experimentan las personas. Este estrés está causado principalmente por el trabajo, pero existen numerosos factores personales y ambientales que contribuyen al agotamiento emocional (19).

2.2.1.1. Modelos explicativos del Síndrome de Burnout

1. Modelo tridimensional de Burnout de Maslach.

Olivares V., describe el modelo desarrollado por Maslach en 1981, se compone por tres dimensiones y está caracterizado por: (20)

- **Agotamiento emocional:** Se asocia a un declive emocional, lo que repercute negativamente en las emociones y las interacciones.
- **Despersonalización:** Son actitudes y emociones negativas, cínicas e impersonales que se traducen en rechazo hacia los demás.

- **Baja autorrealización personal:** Se caracteriza por una falta de realización personal, un bajo potencial alcanzado en cuanto a exigencias e intereses, lo que conlleva una disminución del rendimiento y unas interacciones negativas con los demás compañeros.

2. Modelo de Edelwich y Brodsky.

Propuesto por Edelwich A. y Brodsky J., plantean que el Síndrome de Burnout tiene cinco fases: (21)

- **Fase entusiasmo del trabajador,** durante esta fase, el trabajador experimenta un alto nivel de energía y entusiasmo por su trabajo.
- **Fase de estancamiento profesional,** el profesional se siente incapaz de dar una respuesta eficaz cuando las expectativas profesionales no se cumplen.
- **Fase de frustración,** se caracteriza por problemas emocionales, fisiológicos y de comportamiento. El grupo de trabajo se irrita y surgen conflictos cuando se hace algo sin un propósito.
- **Fase de apatía,** se considera un mecanismo de defensa contra la frustración, se caracteriza por una propensión a tratar a los clientes de forma distante y mecanizada.
- **Fase de quemado,** se caracteriza por una desintegración emocional y cognitiva fundamental, que tiene importantes implicaciones para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo.

3. Modelo de Price y Murphy.

Este modelo explica que el Burnout es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, se da en seis fases sintomáticas: (22)

- Desorientación

- Labilidad emocional
- Culpa debido al fracaso profesional
- Soledad y tristeza, si se supera puede desembocar en la siguiente fase.
- Solicitud de ayuda
- Equilibrio

2.2.1.2. Teorías del Síndrome de Burnout.

1. Teoría sociocognitiva.

Gil-Monte P. y Peiró J., mencionan que “Las creencias que tenga la persona de sus propias capacidades, determinarán el empeño para conseguir sus objetivos, si las creencias sobre sí misma son negativas, probablemente tenga mayor predisposición a desarrollar Síndrome de Burnout”. (31)

2. Teoría del intercambio social.

Schaufeli W. y Enzmann D., sostienen que “El Síndrome de Burnout surge los procesos de incorporación del personal, en la constante comparación social con los compañeros de trabajo y en los procesos de intercambio social”. (23)

3. Teoría psicodinámica

Pines A., sustenta “Que las personas sienten una gran necesidad de creer que su vida y su trabajo son significativos, cuando el trabajo no logra satisfacer esa necesidad, frustra el logro de metas, volviendo a las personas frágiles a presentar el Síndrome de Burnout ”. (24)

4. Teoría organizacional.

Según Gil-Monte y Peiró (1999) “El origen del Síndrome se da en los roles, la estructura, la salud organizacional y clima organizacional”. (28)

Para Buzzetti M. el Síndrome de Burnout “se presenta en todos los niveles organizacionales, y que se origina de las relaciones entre las personas y las condiciones externas”. (25)

2.2.1.3. Factores relacionados con la presencia del Síndrome de Burnout.

Días F., López A. y Varela M. y clasifican a los factores relacionados con la presencia del Síndrome de Burnout de la siguiente manera: (26)

- 1. Factores personales:** Según la edad, el sexo y el tipo de personalidad, el perfeccionismo, dificultades para decir "no" ante la demanda excesiva, sentimiento de ser poco responsable e ineficaz, baja autoestima, todo ello puede ser una causa de desarrollar el Síndrome.
- 2. Factores profesionales:** Se caracteriza por un entorno de trabajo muy dinámico, como la demanda de atenciones a los pacientes, los equipos sanitarios, los supervisores y los compañeros. Además, la interacción con otros profesionales, que poseen características socioculturales y personales y un ritmo de trabajo propio, produce un gasto de energía y agotamiento.
- 3. Factores institucionales:** La calidad de vida laboral en las instituciones de salud públicas y privadas se fundamenta sobre la Satisfacción Laboral del personal, las condiciones medioambiente del trabajo y la organización de la misma.

4. **Factores laborales:** La falta de estabilidad laboral, exceso de horas de trabajo, turnos rotatorios y otros también son las causas de padecer el Síndrome de Burnout.
5. **Factores interpersonales:** El síndrome de burnout se ve muy influenciado por las relaciones conflictivas y para establecer un equipo de trabajo eficaz es fundamental mantener un cierto nivel de amistad.

2.2.1.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach C., Jackson S. y Leiter M. clasifican las dimensiones del Síndrome de Burnout como sigue: (27)

1. Cansancio y Agotamiento emocional

Cuya característica es la pérdida progresiva de la energía, desgaste y agotamiento, debilitada por las exigencias o sobre exigencias del trabajo, carecen de suficiente energía y una queja común es “estoy aplastado, sobrecargado y con exceso de trabajo, simplemente es demasiado”.

2. Despersonalización

Las personas presentan cambios negativos en sus actitudes, incluida una apatía excesiva o insensibilidad hacia diversos aspectos del trabajo. Como respuesta al agotamiento emocional, los trabajadores comenzarán a desvincularse y reducirán el alcance de su trabajo.

3. Realización personal

Se asocia a sentimientos de incompetencia, falta de éxito y de eficiencia en el lugar de trabajo. La sensación de ineficacia puede llevar a las personas que sufren agotamiento a cuestionar su elección profesional y desarrollar una autopercepción negativa.

2.2.1.5. Consecuencias del Síndrome Burnout en el trabajador.

Al respecto Vera M., advierte que el Síndrome Burnout ocasiona diversas consecuencias para el trabajador, como: (28)

- **Psicosomáticos:** Agotamiento, malestar general, fatiga, alteraciones funcionales, dolores de cabeza, problemas de sueño, etc.
- **Conductuales:** Conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, cambios bruscos de humor e incapacidad de concentración.
- **Emocionales:** Agotamiento emocional, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de soledad, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, sentimientos depresivos.
- **Actitudinales:** Actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.
- **Sociales y de relaciones interpersonales:** Disminuye la calidad de vida del personal, aumento de los problemas de pareja, familiares, las interacciones con sus compañeros son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento.

1.2.2. Satisfacción Laboral

Palma S. define como una “actitud de los trabajadores hacia su labor y en función de aspectos vinculados como una vía de desarrollo personal, beneficios laborales y económicos”. (29)

Según Sánchez S. la Satisfacción Laboral es un aspecto muy importante del bienestar de un empleado y tiene componentes emocionales, cognitivos y conductuales, el aspecto emocional se refiere a los sentimientos de uno con respecto al trabajo, el cognitivo se refiere a los pensamientos y creencias de uno con respecto al trabajo, si los empleados tienen

sentimientos desagradables en el trabajo, sus actitudes hacia el trabajo se definen como insatisfacción. (30)

Mientras que Montoya C. y Rave E., mencionan que la Satisfacción Laboral es un apego psicológico y devoción al trabajo, un evento placentero o un estado emocional positivo que un individuo experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral. (31)

García S. y Risquez M., señalan que es un indicador de calidad de vida laboral, llegando a destacar personas motivadas y satisfechas con su trabajo, con la organización, aumentan el rendimiento y la calidad de los servicios que se prestan. (32)

1.2.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

1. Teoría de la motivación – higiene

La teoría propuesta por Herzberg F., describe condiciones internas que dirigen la conducta hacia propósitos beneficiosos en el entorno laboral, está compuesto por dos factores. Además, Herzberg aclara que “si estos factores están presentes en el puesto de trabajo contribuyen a provocar en los trabajadores un elevado nivel de motivación estimulando así su mejor desempeño”, según la teoría podemos describir algunos de ellos. (33)

a. Factores de higiene: Estos factores están vinculados a las emociones negativas o la insatisfacción que los empleados informaron experimentar o sentir en su empleo, así como se describe a continuación:

- Supervisión.
- Relaciones interpersonales.
- Condiciones físicas del trabajo.
- Remuneraciones
- Prestaciones.
- Seguridad en el trabajo.
- Políticas y prácticas administrativas de la empresa.

b. Factores motivadores

Estos factores están asociados con las experiencias satisfactorias que los trabajadores experimentan y que tienden a contribuir en su puesto de trabajo. Los siguientes factores denominados son:

- Sensación de realización personal.
- Reconocimiento al desempeño.
- Lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza.
- La mayor posibilidad de que se es objeto por parte de la gerencia.
- Las oportunidades de avance profesional y el crecimiento personal que se obtienen en el trabajo.

2. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Según Maslow J., las personas muestran una tendencia a satisfacer sus necesidades en un orden específico de precedencia; los empleados desean que sus necesidades sean satisfechas en cada nivel. Comprende cinco requisitos. (34)

- **Necesidades fisiológicas:** Se consideran necesidades fundamentales, ya que son de origen biológico, entre ellas el apetito, el sueño y la hidratación.
- **Necesidades de seguridad:** Referida a la protección de la salud y el bienestar físico.
- **Necesidades de amor y pertenencia:** El individuo manifiesta el deseo de casarse, formar una familia y convertirse en miembro de una comunidad.
- **Necesidades de estima:** Demuestra amor propio y respeto por los demás al reconocer el logro de objetivos.

- **Necesidades de autorrealización:** la persona está predestinado a convertirse y actuar de manera coherente con una actividad particular, logrando así la versión máxima de sí mismo.

3. Teoría de Satisfacción por facetas.

Según Lawer E., La satisfacción intrapersonal e interpersonal son las dos categorías principales de satisfacción de proceso. La satisfacción intrapersonal es la compensación que se obtiene por un beneficio dentro del trabajo, mientras que la satisfacción interpersonal es la recompensa que se recibe. (35)

1.2.2.2. Tipos de Satisfacción Laboral

Landy F. y Conte J. señalan que un empleado puede experimentar satisfacción o insatisfacción con su trabajo; sin embargo, es evidente que este sentimiento no será constante. Los autores afirman que existen cuatro categorías distintas de satisfacción laboral: (36)

1. **Satisfacción Laboral progresiva:** se refiere a las aspiraciones de los empleados, su nivel de satisfacción con su lugar de trabajo y la medida en que se espera que esta satisfacción aumente.
2. **Satisfacción Laboral estable:** Indica el grado en que se mantienen estas aspiraciones y el grado en que se sienten satisfechos con su trabajo en el lugar de trabajo, independientemente de si se alinean con las expectativas del trabajador.
3. **Satisfacción Laboral conformista:** El empleado carece de expectativas u objetivos a nivel profesional o personal, lo que indica una falta de esfuerzo o compromiso en el lugar de trabajo.

4. **Pseudo Satisfacción:** El trabajador se ve estimulado por la creencia de que sus requisitos están asociados a emociones específicas.

1.2.2.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Palma S. según su Escala de Satisfacción Laboral menciona las siguientes dimensiones:(43)

- **Condiciones físicas y/ o materiales.** Se refiere a los componentes físicos y estructuras donde se realizan las labores cotidianas.
- **Beneficios laborales y/o remunerativos.** Se refiere al nivel de satisfacción o contento con la recompensa económica regular o extra que se recibe por la tarea realizada.
- **Políticas administrativas.** Políticas relacionadas con la gestión y funcionamiento de una organización, que tratan de regular la relación laboral y están directamente relacionadas con el trabajador.
- **Relaciones sociales.** los vínculos que se forman con compañeros de trabajo con los que se comparte la carga de las operaciones cotidianas.
- **Desarrollo personal.** Posibilidad del trabajador de centrarse en algo importante para su propia felicidad.
- **Desempeño de tareas.** Valoración que el trabajador hace de la entidad donde desempeña sus funciones laborales a diario.
- **Relación con la autoridad.** Valoración que el trabajador hace de su vínculo con el superior directo y respecto de sus tareas cotidianas.

1.3. HIPÓTESIS

H₁: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.

1.4. VARIABLES DE ESTUDIO

1.4.1. Variables e indicadores

1.4.1.1. Variable independiente

X: Síndrome de Burnout

Indicadores

- Bajo
- Medio
- Alto

1.4.1.2. Variable dependiente

Y: Satisfacción Laboral

Indicadores

- Bajo
- Medio
- Alto

1.5. DEFINICIÓN OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición	Valor por Dimensiones	Valor final
Síndrome de Burnout	“es el agotamiento físico, emocional y mental causado por la prolongada exposición a situaciones emocionalmente demandantes dentro del entorno laboral” (27).	La medición del Síndrome de Burnout en los profesionales enfermeros de Hospital de Apoyo Jesús Nazareno se realizará a través del Inventario “Burnout” de Maslach MBI 1986, constará de 22 ítems, cuyo resultado final será Bajo, Medio, Alto.	Agotamiento Emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16, 20	- Pocas veces al año (1)	Bajo: 9 - 24 Medio: 25 - 39 Alto: 40 - 54	Bajo: 22 - 59 Medio: 60 - 95 Alto: 96 - 132
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	- Una vez al mes o menos (2)	Bajo: 5 - 13 Medio: 14 - 22 Alto: 23 - 30	
			Realización Personal	4, 7, 9, 12, 17,18, 19, 21	- Unas pocas veces al mes (3) - Una vez a la semana (4) - Unas pocas veces a la semana (5) - Todos los días (6)	Bajo: 8 - 21 Medio: 22 - 35 Alto: 36 - 48	
Satisfacción Laboral	La Satisfacción Laboral se define como, “la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, la	La medición se realizará a mediante de la Escala de Satisfacción Laboral (Sl-SPC), Palma 1999 el Instrumento Consta	Condiciones materiales, físicas	1, 13, 21, 28, 32	- Totalmente de acuerdo (1)	Bajo: 8 - 12 Medio: 13 - 18 Alto: 19 - 25	Bajo: 36 - 84 Medio: 85 - 132 Alto:
			Beneficios laborales, remunerativas	2, 7, 14, 22	- De acuerdo (2) - Indeciso (3)	Bajo: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20	

	actitud del trabajador frente a su propio trabajo” (43).	de 36 ítems, siendo el resultado final será Bajo, Medio y Alto.	Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	- En desacuerdo (4) - Totalmente desacuer19do (5)	Bajo: 5 - 12 Medio: 13 - 18 Alto: 19 - 25	133 - 180
			Relaciones interpersonales	3, 9, 16, 24		Bajo: 4 - 9 Medio: 10 - 15 Alto: 16 - 20	
			Desarrollo personal	4,10, 18, 25, 29, 34		Bajo: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30	
			Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35		Bajo: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30	
			Relación con la autoridad	6, 12, 20,27, 31, 36		Bajo: 6 - 14 Medio: 15 - 22 Alto: 23 - 30	

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Hernández R. y Fernández C., definen que el “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (37)

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue aplicada, porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación (38).

2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue de nivel descriptivo, porque describió el porcentaje del Síndrome Burnout en forma general y por dimensiones, asimismo, el nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales enfermeros y la relación entre estas variables. Al respecto, Hernández R. y Fernández C., señalan que “El estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (51)

2.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación fue correlacional, transversal. Villa A., Moreno L. y Altamirano G., mencionan que el estudio transversal descriptivo tiene como fin estimar la magnitud y distribución de una enfermedad o condición de salud en un momento dado. (38)

2.5. ÁREA DE ESTUDIO

Hospital de Apoyo Jesús de las Nazareno, Ubicado en el Jr. Ciro Alegría N. ° 800, del Distrito de Jesús Nazareno, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho, correspondiente al segundo nivel de atención, con categoría II-E perteneciente a la Red de Salud Huamanga

2.6. POBLACIÓN

La población estuvo constituida por 60 enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús de las Nazareno.

2.6.1. Criterios de inclusión

- Profesional enfermero que voluntariamente desea participar del presente estudio.
- Profesional enfermero que hayan firmado el consentimiento informado.

2.6.2. Criterios de exclusión

- Profesional enfermero que no desean participar.
- Profesional enfermero que vienen laborando menos de un año.

2.7. MUESTRA

La muestra censal estuvo conformada por 60 profesionales enfermeros que laboran en el Hospital de apoyo Jesús de Nazareno en el periodo, 2024.

2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.8.1. Técnica

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta. Según Briones G. la técnica de la encuesta, consiste en formular un conjunto de preguntas escritas en forma ordenada, que están relacionadas a hipótesis planteada de acuerdo a las variables e indicadores de investigación. (39)

2.8.2. Instrumento

Se aplicaron dos tipos de instrumentos:

- El inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI) , compuesta de 22 ítems, valorada a través de una escala de tipo Likert con 6 alternativas de respuesta, que oscilan desde Pocas veces al año(1) hasta Todos los días (6), instrumento que evalúa: agotamiento emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20;), despersonalización (ítems 5, 10, 11, 15, 22) y falta de realización personal (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) (Anexo 2), cuyo resultado final tuvo la escala de medición: Bajo(22 - 59 puntos), Medio(60 – 95) y Alto (96 – 132), para determinar el nivel de Síndrome de Burnout . (40)
- Escala Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 1999), consta de 36 ítems y tiene los siguientes criterios de medición: Totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5), la distribución de ítems por dimensiones será de la forma: Condiciones Físicas y/o Materiales (1, 13, 21, 28, 32); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (2, 7, 14, 22) ; Políticas Administrativas (8, 15, 17, 23, 33) ; Relaciones Sociales (3, 9, 16, 24); Desarrollo Personal (4, 10, 18, 25, 29, 34) ; Desempeño de tareas (5, 11, 19, 26, 30, 35) y

Relación con la autoridad (6, 12, 20,27, 31, 36) (Anexo 3), tuvo puntajes finales de Bajo (36 – 84), Medio (85 – 132) y Alto (133 – 180), para medir el nivel de Satisfacción Laboral.(43)

Los instrumentos utilizados fueron validados por otros autores mencionados en la fuente: El inventario de Burnout (Maslach Jackson,1981), adaptación peruana (Llaja Sarria y García, 2007) y la Escala de Satisfacción (Palma, 1999), ninguno de ellos ha sufrido modificación alguna, por lo tanto, mantendrán su originalidad es por ello, no será necesario someter a juicio de expertos para determinar la validez y la confiabilidad de los instrumentos aplicados.

2.9. RECOLECCIÓN DE DATOS

- Como primer paso se presentó la solicitud de permiso dirigido a la Dirección del Departamento de Enfermería del Hospital de Apoyo de Jesús Nazareno.
- Luego se procedió a hacer firmar el consentimiento Informado a todos los profesionales enfermeros que decidieron participar de forma voluntaria.
- Firmado el consentimiento se aplicó los instrumentos de investigación, el inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI) y Escala Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 1999).

2.10.PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez obtenido los datos se procedió a seguir los siguientes pasos:

- a. Se realizó el control de calidad, revisando las respuestas en cada uno de los instrumentos.
- b. Se hizo la elaboración de base de datos mediante el software SPSS versión 26.

- c.** Para el análisis descriptivo de la variable se presentó mediante tablas de frecuencias y tablas de doble entrada, de acuerdo a los objetivos requeridos en el presente estudio.
- d.** Para la relación de las variables y la prueba de Hipótesis se aplicó el uso de la prueba estadística de Rho de Spearman.

CAPITULO III
RESULTADOS

TABLA N°1

NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL QUE PRESENTARON LOS PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, 2024.

Nivel de síndrome de Burnout	DIMENSIONES					
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N	%	N	%	N	%
Alto	1	1.7	1	1.7	35	58.3
Medio	19	31.7	8	13.3	22	36.7
Bajo	40	66.7	51	85.0	3	5.0
Total	60	100	60	100	60	100

Fuente: Base de datos aplicados a los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024

En la tabla N° 1, se observa que del 100% (60) de profesionales enfermeros encuestados según la dimensión “**Agotamiento emocional**”, el 66.7% (40), de los enfermeros presentaron nivel de síndrome de Burnout bajo, el 31.7% (19) presentaron nivel de síndrome de Burnout medio y el 1.7% (1) presenta nivel de síndrome de Burnout alto. Así mismo según la dimensión “**Despersonalización**”, el 85% (51), presentaron nivel de síndrome de Burnout bajo y el 13.3% (8) presentaron nivel de síndrome de Burnout medio y el 1.7% (1) presenta nivel de síndrome de Burnout alto. Por otro lado, según la dimensión “**Realización personal**”, el 58.3% (35) de los profesionales enfermeros presentaron nivel de síndrome de Burnout Alto, el 36.7% (22) presentaron nivel de síndrome de Burnout medio y el 5% (3), presentaron nivel de síndrome de Burnout bajo.

TABLA N°2

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CONDICIONES MATERIALES FÍSICAS, BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVAS; POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, RELACIONES INTERPERSONALES, DESARROLLO PERSONAL, DESEMPEÑO DE TAREAS Y RELACIÓN CON LA AUTORIDAD EN PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, 2024

Nivel de Satisfacción laboral	DIMENSIONES													
	Condiciones materiales físicas		Beneficios laborales remunerativas		Políticas administrativas		Relaciones interpersonales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	10	16.7	4	6.7	1	1.7	1	1.7	0	0.0	1	1.7	1	1.7
Medio	24	40.0	46	76.7	39	65.0	40	66.7	8	13.3	28	46.7	38	63.3
Bajo	26	43.3	10	16.7	20	33.3	19	31.7	52	86.7	31	51.7	21	35.0
Total	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Fuente: Base de datos aplicados a los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024

En la tabla N°2, se observa que del 100% (60) de profesionales enfermeros encuestados según la dimensión “Condiciones materiales físicas”, el 43.3% (26), de los enfermeros presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo, el 40% (24) presentaron nivel de Satisfacción laboral medio y el 10% (10) presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo. Así mismo según la dimensión “Beneficios laborales remunerativas”, el 76.7% (46), presentaron nivel de Satisfacción laboral medio y el 16.7% (10) presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo. Por otro lado, según la dimensión “Políticas administrativas”, el 65% (39), presentaron nivel de Satisfacción laboral Medio y el 33.3% (20) presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo. Mientras que según la dimensión “Relaciones interpersonales”, el 66.7% (40), presentaron nivel de Satisfacción laboral medio y el 31.7 % (19) presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo, de la misma forma según la dimensión “Desarrollo personal”, el 86.7% (52), presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo y el 13.3 % (8) presentaron nivel de Satisfacción laboral medio. En la dimensión de “Desempeño de Tareas”, el 51.7% (31), presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo y el 46.7 % (38) presentaron nivel de Satisfacción laboral medio. Finalmente, en la dimensión “Relación con la autoridad”, el 63.3% (38), presentaron nivel de Satisfacción laboral medio y el 35 % (21) presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo.

TABLA N ° 3

RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, 2024.

Nivel de Síndrome de Burnout	Nivel de Satisfacción laboral						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Medio	0	0	35	58.3	13	21.7	48	80
Bajo	1	1.7	10	16.7	1	1.7	12	20
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	1.7	45	75	14	23.3	60	100

Fuente: Base de datos aplicados a los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.

P<0.05

En la siguiente tabla observamos que del 100% (60) de profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. El 75% (45) de profesionales enfermeros presentaron Satisfacción laboral de nivel medio, de ellos el 58.3% (35), presentaron Síndrome de Burnout a nivel medio y el 16.7% (10) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo. De la misma forma. El 23% (14) de profesionales enfermeros presentaron nivel Satisfacción laboral de nivel bajo, de ellos el 21.7% (13) presentaron Síndrome de Burnout a nivel medio y sólo el 1.7% (1) de los profesionales presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo. Finalmente, sólo el 1.7% (1) de profesionales enfermeros presenta Satisfacción laboral de nivel alto, de ellos solo el 1.7.3% (1) presentaron Síndrome de Burnout a nivel bajo.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0.229
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-0.229	1,000
		Sig. (bilateral)	P= 0,079	.
		N	60	60

Según lo observado el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de -0.229, y de acuerdo a los niveles del coeficiente de Spearman, nuestro valor estaría ubicado dentro de la correlación negativa débil, lo cual nos indica que el Síndrome de Burnout lo cual tiene una relación muy baja con respecto a la Satisfacción laboral.

Por otra parte, observamos que el nivel de significancia Bilateral $P = 0.079$ es mayor a 0.05. porque la hipótesis se rechaza de acuerdo a la teoría, por tanto, concluimos que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral según nuestra Hipótesis planteada.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El Síndrome de Burnout, es un fenómeno que ha estado recibiendo atención considerable en los campos de la salud y la psicología laboral. Este Síndrome se caracteriza por un agotamiento emocional severo, despersonalización y una disminución en la realización personal, especialmente en los profesionales de la salud. (41)

La relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral ha sido objeto de varios estudios. Por lo general, se encuentra que la presencia de Burnout en una variable que puede tener un impacto negativo en su Satisfacción laboral (42). Por otro lado, un alto nivel de Satisfacción laboral puede actuar como un amortiguador contra el desarrollo del Síndrome de Burnout. Es crucial para las organizaciones entender esta relación para desarrollar estrategias efectivas para mejorar la Satisfacción laboral y prevenir el Burnout. (43)

En relación a la tabla 1, el 85% (51), de los profesionales enfermeros encuestados referente a la dimensión despersonalización, presentaron nivel de Síndrome de Burnout bajo, mientras para la dimensión agotamiento emocional el 66.7% (40), de los enfermeros presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo y finalmente para la dimensión realización personal el 58.3% (35), de los enfermeros presentaron un nivel de Síndrome de Burnout alto. Esto se da porque en algunos casos la relación con la autoridad no es afable. Por otro lado, el lugar de aplicación del instrumento fue en distintos niveles de atención, por lo que la demanda de usuarios varía significativamente, asimismo la muestra estudiada en mayor parte lo conformaron los

profesionales enfermeros del género femenino como en nuestro estudio, en esta variante hay mayor responsabilidad, debido a que el grupo de profesionales enfermeros no solo tienen la carga profesional sino también la carga familiar en el caso de algunos profesionales. En contrastación con otro autor, encontramos un resultado similar realizado por Aldrete M. et al. (Chile, 2018) realizaron un estudio titulado “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud”, evidenciaron que en la variable Burnout, el 33.3% presentaba agotamiento emocional, 50.8% baja realización personal y 17,9% despersonalización (44). El resultado del investigador se asemeja al resultado que obtuvimos. Por otra parte, según lo observado sobre nuestro resultado muestra un porcentaje alto en la dimensión de realización personal, lo cual indicaría que a pesar de no sentirse emocionalmente agotados o desconectados de su trabajo, una proporción significativa de estos profesionales no se sienten realizados en su labor. Este resultado también podría ser ocasionado por otros factores como la falta de reconocimiento, limitadas oportunidades de crecimiento profesional o la percepción de que su trabajo no tiene el impacto que esperaban. Es crucial abordar este aspecto para mejorar la satisfacción laboral y prevenir futuros casos de Burnout, ya que la falta de realización personal con el tiempo puede conducir a un aumento en las otras dimensiones del síndrome.

Mientras que en la tabla 2, en relación al nivel de Satisfacción laboral observamos en la dimensión “Desarrollo personal” con 86.7% (52), quienes presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo, seguidamente en la dimensión de “Beneficios laborales remunerativos”, observamos que presentaron nivel de Satisfacción laboral medio con un el 76.7% (46). Estos resultados presentan un panorama preocupante sobre la satisfacción laboral de los profesionales, particularmente en lo que concierne al desarrollo personal y los beneficios laborales remunerativos. El dato más alarmante es que el 86.7% de los encuestados reporta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión de "Desarrollo personal". Esto refleja que gran mayoría de los trabajadores no percibe oportunidades significativas de crecimiento profesional, aprendizaje o avance en sus carreras dentro de su actual entorno laboral y en comparación con la investigación realizada por Arenas K. (Cusco, 2021) en su estudio titulado “Síndrome De Burnout y

Satisfacción Laboral en el Personal de dos Establecimientos de Salud De La Microred Combapata Canchis, Cusco, 2021 ”, obtuvo como resultado que el 51.2 % presento un nivel bajo de Satisfacción laboral, el 27.9% un nivel promedio de Satisfacción laboral y el 7.8% un nivel alto de Satisfacción % . (45). Arenas se asemeja a nuestros resultados obtenidos en su investigación obtuvo 51.2% con un nivel bajo de Satisfacción laboral, es similar al nuestro con un 86.7% de nivel bajo de Satisfacción laboral. Comparando con el estudio realizado por Machaca N. (Chiclayo, 2021) en su estudio titulado “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Centro de Salud Condorcanqui, departamento de Amazonas, 2021” quien obtuvo como resultado que el 22.62% presentaron un nivel bajo de Satisfacción laboral, el 50% un nivel moderado de Satisfacción laboral y un 27.3% un nivel alto de Satisfacción laboral (46). Existe una cierta similitud en el nivel moderado de Satisfacción laboral con lo obtenido en nuestros resultados con un 50% en el de Machaca mientras que en nuestro estudio está con 76.7%. En comparación con los resultados obtenidos y en contrastación con otros autores observamos que el desarrollo personal tiene un nivel bajo de Satisfacción laboral debido a que los profesionales enfermeros no reciben una constante capacitación sobre temas de salud de importancia por especialidad. Por otra parte, la falta de reconocimiento hacia algunos profesionales enfermeros por su desempeño laboral, las condiciones de trabajo como el ambiente social, la falta de implementación de equipos, materiales podrían haber influenciado en cuanto al desarrollo personal por el mismo hecho que se encuentran en dos lugares distintos generando la incomodidad. En cuanto a las dimensiones (políticas administrativas, relaciones interpersonales y la relación con la autoridad) hemos concluido que estas dimensiones tienen un nivel medio de Satisfacción laboral porque están de acuerdo con los lineamientos que establece la institución asimismo las relaciones interpersonales y con la autoridad están en nivel medio debido a que los profesionales enfermeros están de acuerdo con algunas normas que establece en la institución.

En relación a la Tabla 3, el 75% (45) de profesionales enfermeros presentaron nivel de Satisfacción laboral medio; de ellos 58.3% (35), presentaron nivel de Síndrome de Burnout medio y el 16.7% (10) de los profesionales presentaron nivel de Síndrome de

Burnout bajo. En base a los resultados obtenidos se observa que la mayoría de los profesionales enfermeros estarían experimentando algún grado de estrés laboral significativo. Estos hallazgos remarcen la necesidad urgente de implementar estrategias para mejorar tanto la satisfacción laboral como para prevenir el avance del Síndrome de Burnout, con el fin de evitar un deterioro en la calidad de la atención al paciente y en la salud mental de los profesionales de enfermería. Realizando la contrastación encontramos cierta similitud con nuestros resultados obtenidos con el estudio realizado por Briones V. y Manrique R. (Chimbote, 2023). En una investigación realizada sobre la “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022”, mencionan que la mayoría de profesionales de enfermería del Centro de Salud presentaron un nivel de Satisfacción laboral medio con un 40,1% y el 60% de los encuestados, presentaron un grado de Síndrome de Burnout medio (21). De la misma forma encontramos cierta similitud con el estudio realizado por Cañadas G. et al (España, 2021), evidenciaron que: El 44,1% de los profesionales de enfermería que realizaban jornada física complementaria presentaron Síndrome de Burnout alto (18).

Respecto a los resultados obtenidos por Briones y Manrique en su investigación obtuvieron 40,1% de Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout con un 60% ambos en el nivel medio, estos resultados tienen semejanza a nuestra investigación. La Satisfacción laboral es influenciada por diversos factores como es el incentivo económico, la falta de reconocimiento personal, las relaciones interpersonales, entorno laboral.

Por otro lado, los resultados que obtuvo Cañadas evidencio un 44,1% en el nivel alto del Síndrome de Burnout esto difiere de nuestros resultados, pero es semejante en cuanto al resultado de las demás dimensiones del Síndrome de Burnout. El resultado que obtuvo Cañada se da por el hecho de que su población trabaja en una zona crítica como es el de cuidados críticos y urgencias, por tal motivo el personal en esa área tiene mayor riesgo de padecer este Síndrome de Burnout en comparación a otras áreas de salud.

Es por ello importante trabajar en la Satisfacción laboral asimismo prevenir el Síndrome de Burnout ya que ambos afectan directamente no solo a los profesionales enfermeros sino también a todos los pacientes que acuden al Hospital de Apoyo Jesús Nazareno y por otra parte también a los sectores que se encuentran en su jurisdicción para reducir el problema del Síndrome de Burnout y mejorar la Satisfacción laboral es necesario el trabajo multidisciplinario no solo en el establecimiento de salud sino también a nivel Regional tomando estrategias (Talleres sobre la prevención de Síndrome de Burnout), mejorando las condiciones materiales, físicas y laborales, el incentivo económico y el reconocimiento del trabajo realizado hará que los profesionales de salud estén satisfechos y se evite el Síndrome de Burnout.

Por otro lado, según la prueba de Hipótesis coeficiente de Rho de Spearman se obtiene un valor de -0.229, lo que significa que existe una correlación negativa. Además, el nivel de significancia es menor $p < 0.05$, por lo que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Sobre el resultado encontramos similitud con el estudio realizado por Salgado R y Lería J. (Chile, 2020), reporta que no existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral. Ello podría estar relacionado con que el puntaje general del MBI alcanzó un índice de confiabilidad cuestionable, porque sus subescalas evaluadas muestran índices de fiabilidad que están entre el 0.66 y 0.72 (47).

Sobre nuestros resultados obtenidos se estarían dando por que los factores que contribuyen al Síndrome de Burnout podrían ser diferentes de aquellos que afectan la satisfacción laboral. Por ejemplo, un profesional podría experimentar síntomas de Burnout debido a la intensidad o la naturaleza estresante de su trabajo y también por otras razones como la carga familiar, social, económico, pero aun así sentir satisfacción en otros aspectos de su carrera, como el sentido de propósito o las relaciones con los colegas.

Finalmente, en relación a la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en profesionales de enfermería es compleja. El Síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo, puede surgir como consecuencia de un ambiente

laboral estresante, la sobrecarga de tareas, la falta de apoyo institucional y la escasez de recursos. Sin embargo, es importante destacar que la Satisfacción laboral no solo es influenciada por la presencia de Burnout, sino también por otros factores y así lo demuestran los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis del presente estudio, Según lo observado el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de $p=-0.229$, $P<0.05$, llegando a la conclusión que No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.

CONCLUSIONES

1. El 85% (51), de los profesionales encuestados referentes a la dimensión despersonalización, presentaron nivel de Síndrome de Burnout bajo, mientras para la dimensión agotamiento emocional el 66.7% (40), de los enfermeros presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo y finalmente para la dimensión realización personal el 58.3% (35), de los enfermeros presentaron un nivel de Síndrome de Burnout alto.
2. La mayor proporción en relación al nivel de Satisfacción laboral observamos en la dimensión “Desarrollo personal” con 86.7% (52), quienes presentaron nivel de Satisfacción laboral bajo, seguidamente en la dimensión de “Beneficios laborales remunerativas”, observamos que presentaron nivel de Satisfacción laboral medio con un el 76.7% (46).
3. El 75% (45) de profesionales enfermeros presentaron nivel de Satisfacción laboral medio; de ellos el 58.3% (35), presentaron nivel de Síndrome de Burnout medio y el 16.7% (10) de los profesionales presentaron nivel de Síndrome de Burnout Bajo.
4. El coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de -0.229, existe una correlación negativa baja. Además, el nivel de significancia($p=0,079$) es mayor que 0.05, por lo que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

- El presente estudio servirá como punto de partida para otros trabajos de investigación en los estudiantes de enfermería, los cuales podrían ampliar el conocimiento acerca de la problemática en cuestión.
- A las autoridades de la Red Huamanga, plantear estrategias institucionales, grupales e individuales que permitan prevenir el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, realizar talleres o actividades recreativas para así mejorar las condiciones laborales. Asimismo, las autoridades en general de las instituciones públicas o privadas de salud deben propiciar la comunicación interpersonal, distribución equitativa de trabajo, mejora de las condiciones ambientales de las áreas de trabajo y motivar la participación activa de sus trabajadores.
- A los docentes de la escuela profesional de enfermería, se recomienda incluir el tema de Síndrome de Burnout en el curso de salud mental, a fin de socializar la importancia del tema en cuestión, asimismo servirá de apoyo a los estudiantes de la escuela profesional de enfermería para brindar información a los estudiantes de las diversas escuelas, mediante charlas informativas con la finalidad de prevenir posteriores casos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agea O. Grupo2000. [En línea]; 2022. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-Burnout-como-enfermedad-profesional/>.
2. El Comercio. El 72% de peruanos se encuentra altamente agotado por sus trabajos, según la OMS..
3. Vásquez B, Neto D, Quijije V, Franco S. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2023; 4(1).
4. Portero S. Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y salud general en Personal sanitario de Urgencias 2019. Tesis de Doctorado. España: Universidad de Córdoba.
5. Cañadas , García , Inmaculada , Concepción L, Gómez , Cañadas. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencia. Scielo España. 2021; 90.
6. Rendón M, Peralta , Hernández , Hernández R, Vargas , Favela M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Scielo. 2020; 19(59).
7. Zapata C. Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la U. E. “Hernando Siles Reyes” de la ciudad de La Paz. Tesis de grado. La paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
8. Briones , Manrique D. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022. Tesis de Licenciatura. Ancash - Perú: Universidad Nacional del Santa.
9. Ancco , Calderón , Quispe , Pacompia , Quispe. Síndrome de Burnout e desempenho no trabalho no setor de saúde do Peru. Scielo. 2023; 6(17).
10. Cantaro K, Tiza. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial de la Red de Salud Chupaca 2021. Tesis de Licenciatura. Huancayo, Perú: Universidad Continental.

11. Cajo. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Revista Científica EPISTEMIA. 2020; 4(1).
12. Rivera M. Relación entre Carga Laboral y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud San Juan Bautista – Ayacucho 2019. Tesis de Licenciatura. Ayacucho - Perú: Universidad Alas Peruanas.
13. Bedoya Y, Barrientos. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. Tesis de Licenciatura. Ayacucho - Perú: Universidad César Vallejo.
14. Freudenberger H. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. 1974; 30(1).
15. Maslach C, Jackson S. The Maslach Burnout Inventory. (Zaed). Consulting Psychologist Press. 1986.
16. Pines A, Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. Ilustrada ed. Michigan Ud, editor.: Free Press; 1988.
17. Gil P, María J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología. 1999; 15(2).
18. Maslach C, Leiter M. Pronósticos tempranos de agotamiento y compromiso laboral. Revista de Psicología Aplicada. 2008; 93.
19. Metola. índrome de Burnout en profesionales de enfermería de urgencias y emergencias. Revista Electrónica de PortalesMedicos. 2021; 16(7).
20. Faúndez. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Scielo. 2017; 19(58).
21. Brodsky A, Edelwich J. Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions Michigan Ud, editor. New York: Human Sciences Press; 1980.
22. Price D, Murphy P. Staff Burnout in the perspective of grief theory. Death Education. 1982; 8(1).
23. Schaufeli W, Enzman D. The Burnout companion to study and practice. A critical analysis Francis Ty, editor. London; 1998.
24. Pines A. Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. Teachers and Teaching. 2002; 8(2).

25. Buzzetti M. Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Tesis de Post Grado. Universidad de Chile.
26. Díaz F, López A, Varela M. Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Universitas Psychologica. 2012; 11(1).
27. Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory. Tercera Edición ed. California Ud, editor. Ney Yorck: Consulting Psychologist Press.
28. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. En Vega MF, editor.. España; 2006.
29. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Manual. 1st ed. Lima : CARTOLAN EIRL; 2005.
30. Sánchez S. Satisfacción Laboral: causas, consecuencias y medición España: Editorial Académica Española; 2011.
31. Montoya C, Rave E. Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI Colombia EUCd, editor. Colombia: Fondo Editorial Ceipa; 2021.
32. García , Rísquez , Cánovas , Gil , Molina , Martínez. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Enfermería Global. 2015; 14(4): p. 266–275.
33. Madero. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Scielo. 2019; 29.
34. Quintero. Academia. [Online].; 2007. Acceso 22 de Noviembre de 2023. Disponible en: https://www.academia.edu/8144420/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.
35. Lawler E. Motivation in Work Organizations New York: Brooks/Cole Publishing Company; 1973.
36. Landy F, Conte J. Introducción a la psicología industrial y organizacional McGraw-Hill/Interamericana Editores SA, editor. México; 2005.
37. Hernández R, Mendoza C. etodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Revista Universitaria de ciencias sociales. 2018.

38. Villa A, Moreno L, Garcia G. Epidemiología y estadística en salud pública: McGraw Hill; 2012.
39. Briones G. Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales Bogotá, Colombia: ICFES; 1996.
40. Olivares-Faúndez V, Gil-Monte P. Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Ciencia & Trabajo. 2009; 11(3).
41. Saborío , Hidalgo. Revisión bibliográfica: Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015; 32(1).
42. Yslado , Norabuena , Loli , Zarzosa , Padilla , Pinto , et al. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico. 2019; 19(4).
43. Gabriel V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Rev enferm Herediana. 2019; 12.
44. Aldrete , Navarro , González R, Contreras , Pérez. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. Ciencia & trabajo. 2018; 17(52).
45. Arenas K. Síndrome De Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de dos Establecimientos de Salud De La Microred Combapata Canchis, Cusco, 2021. Tesis de Maestría. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
46. Machaca N. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud de un centro de salud Condorcanqui, departamento de Amazonas, 2021. Tesis de Licenciatura. Pimentel, Perú: Universidad señor de Sipan.
47. Salgado R, Leria J. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Universidad y Salud. 2019; 22(1).

ANEXOS

ANEXO 1
CONSENTIMIENTO INFORMADO

YoAcepto participar de la investigación titulada: **RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, 2024.** La cual tiene como objetivo determinar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. Cuya investigación lo realizaran Marelly Keiko Palomino Ochoa y Erika Herlinda Pariona Cuba, bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH. para lo cual nos comprometemos a mantener la privacidad y confidencialidad del participante.

Firma del Participante
DNI:
CEL:



ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Buenos días somos las egresadas de la escuela profesional de enfermería PALOMINO OCHOA, Marelly Keiko y PARIONA CUBA, Erika Herlinda; estamos realizando un estudio con el propósito de determinar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024, para tal efecto se presentan una serie de proposiciones relacionadas al trabajo que desempeña en su centro de labores. Tenga en cuenta que no hay proposición verdadera ni falsa, solo responda de acuerdo a lo que usted realmente sienta marcando con un aspa “X” la respuesta que crea oportuna según la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en cada proposición.

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos.

Profesión: Fecha:

Ítems	Enunciados	Pocas veces	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la	Todos los días
		1	2	3	4	5	6
1	Me preocupo demasiado por cosas del trabajo.						
2	La jornada laboral diaria me genera fatiga.						
3	Me siento exhausto cuando sé que tengo que ir a trabajar.						
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes.						
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos						
6	El trabajar todo el día con sus pacientes le supone un gran						
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.						
8	Siento que trabajar me genera tensión.						

9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de						
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo						
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca						
12	Me siento entusiasmado cada vez que voy a trabajar.						
13	Me siento frustrado con mi trabajo.						
14	A medida que pasa el tiempo, percibo una sobrecarga laboral.						
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.						
16	Me siento muy agotado al trabajar en contacto directo con						
17	Puedo crear fácilmente un ambiente agradable con mis						
18	Me encuentro animado después de trabajar con mis pacientes.						
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						
20	Siento que mis capacidades llegan al límite en el trabajo.						
21	En mi trabajo manejo los problemas emocionales con calma.						
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus						

FUENTE: El inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI), Adaptado por Llaja, V., Sarria, J., y Garcia, P. (2007).
Inventario "Burnout" de Maslach y Jackson, en una muestra peruana. Centro interdisciplinaria en Neuropsicología, Lima.

ESCALA DE MEDICIÓN:

Bajo : 22 - 59 puntos
Medio : 60 - 95 puntos
Alto : 96 - 132 puntos



ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SPC (PALMA, 1999)

Instrucciones: A continuación, se presenta la escala de Satisfacción Laboral. Por favor, marque con una X a cada una de los enunciados eligiendo la alternativa que usted crea conveniente de acuerdo a su Satisfacción con el trabajo.

Profesión: **Fecha:**

Ítems	Enunciado	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		1	2	3	4	5
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 está acorde para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) compresivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa 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(s) jefe(s) 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 mi 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 logro 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(a).					
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 el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

FUENTE: Escala de Satisfacción Laboral SPC (Palma, 1999)

ESCALA DE MEDICIÓN:

Bajo : 36 - 84 puntos
Medio : 85 - 132 puntos
Alto : 133 - 180 puntos

ANEXO 4
Documento de autorización para la aplicación de los instrumentos



HOSPITAL JESÚS NAZARENO

Jr. Ciro Alegría N°800

RUC: 20495122361



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

RUC: 20495122361

**FICHA DE ACEPTACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE ENCUESTA
PARA PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

TEMA: "Relación del síndrome del síndrome de bournout y satisfacción
laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno"

1. RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN: HOSPITAL DE APOYO "JESÚS NAZARENO"
2. DIRECCIÓN: Jr. Ciro Alegría N°800
3. RESPONSABLE DE DOCENCIA, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN: Lic. Trab. Soc. Milagros Córdova Morales.
4. RESPONSABLE DEL SERVICIO DONDE SE EJECUTARÁ LA INVESTIGACIÓN: Lic. Enf. KARIN VILLANUEVA PARAVICINO

Ayacucho, 31 de enero del 2024

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUMANA "ET 400"
HOSPITAL DE APOYO "JESÚS NAZARENO"
Mg. Esp. Wilmar E. Veliz Quirope
COP. 10590 RNE 2013 - E. 09
DIRECTOR(A)

DOCENCIA, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024? ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout según agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que presentan los profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024? b) ¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral según condiciones materiales físicas, beneficios laborales remunerativas; políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, ¿2023? c) ¿Qué relación tiene el Síndrome de Burnout con la Satisfacción Laboral en profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024?	GENERAL Determinar la relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. ESPECÍFICOS a) Identificar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan los profesionales enfermeros según agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024 b) Identificar el nivel de Satisfacción Laboral según condiciones materiales físicas, beneficios laborales y remunerativas; políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad en Profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. c) Relacionar el Síndrome de Burnout con la Satisfacción Laboral en profesionales Enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno de 2024.	Hi: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024. Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE X: Síndrome de Burnout Indicadores - Bajo - Medio - Alto VARIABLE DEPENDIENTE Y: Satisfacción Laboral Indicadores - Bajo - Medio - Alto	Nivel de investigación Descriptivo Tipo de Investigación Aplicativo Diseño de investigación Correlacional, transversal Área de estudio Hospital de Apoyo Jesús Nazarena, ubicada en el Distrito de Jesús Nazareno Población La población estuvo constituida por 60 enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús de las Nazareno. Muestra constituida por 60 enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Técnica: Encuesta Instrumentos: - Inventario de Burnout de Maslach Jackson en 1981 (MBI). - Escala Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 1999)

ANEXO 6

Fotos de la aplicación de los instrumentos



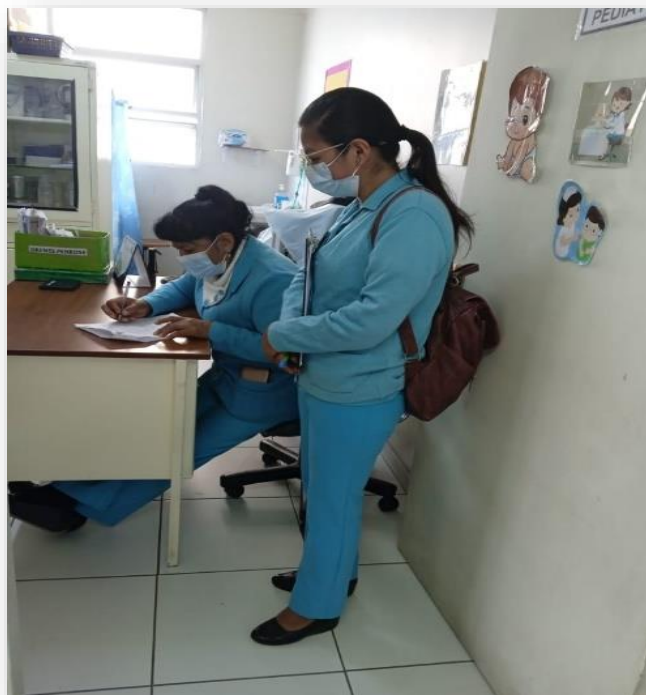
Aplicación de encuesta en el servicio Emergencia



Aplicación de encuesta en el servicio de Emergencia Pediátrica



Aplicación de la encuesta en el servicio Neonatología



Aplicación de la encuesta en el servicio Cirugía General



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 919 -2024 - FCSA - UNSCH-D

BACHILLERES: **MARELLY KEIKO PALOMINO OCHOA Y ERIKA HERLINDA PARIONA CUBA**

En la ciudad de Ayacucho, siendo las quince horas del día dieciséis de agosto del dos mil veinticuatro, se reunieron en el auditorio de la Escuela Profesional de Enfermería los docentes miembros jurados evaluadores para el acto de sustentación del trabajo de tesis titulado **RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES ENFERMEROS DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, 2024**, presentado por las bachilleras: **MARELLY KEIKO PALOMINO OCHOA Y ERIKA HERLINDA PARIONA CUBA**, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería y, los miembros del Jurado de Sustentación conformados por:

Presidente: Prof. Ruth Alarcón Mundaca (delegada por el decano)

Miembros: Prof. Celia Berenice Maurtua Galván

Prof. Angélica Ramírez Espinoza

Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez

Asesora: Prof. Iris Jara de Aronés.

Secretario Docente: Prof. Gisela Maribel Mendoza Torres

Con el quorum de reglamento y por mayoría se dio por inicio la sustentación de tesis, la presidenta de la comisión solicita a la secretaria docente dar lectura los documentos presentados por las recurrentes y da algunas indicaciones a las sustentantes.

Acto seguido, se da inicio la exposición por las bachilleras MARELLY KEIKO PALOMINO OCHOA Y ERIKA HERLINDA PARIONA CUBA. Una vez concluida, la presidenta de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, las cuales fueron absueltas adecuadamente por las sustentantes.

La presidenta invita a las sustentantes abandonar el espacio para que los jurados evaluadores puedan proceder con la calificación.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

Bachiller: MARELLY KEIKO PALOMINO OCHOA

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Ruth Alarcón Mundaca	17	17	17	17
Prof. Celia Berenice Maurtua Galván	17	17	17	17
Prof. Angélica Ramírez Espinoza	17	17	17	17
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	17	17	17	17
Prof. Iris Jara de Arones	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL	17			

Bachiller: ERIKA HERLINDA PARIONA CUBA

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Ruth Alarcón Mundaca	17	17	17	17
Prof. Celia Berenice Maurtua Galván	17	17	17	17
Prof. Angélica Ramírez Espinoza	17	17	17	17
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	17	17	17	17
Prof. Iris Jara de Arones	17	17	17	17
PROMEDIO FINAL	17			

De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a la Bachiller **MARELLY KEIKO PALOMINO OCHOA**

que obtuvo la nota final de (17); y aprobar a la Bachiller **ERIKA HERLINDA PARIONA CUBA**, que obtuvo la nota final de (17) para lo cual los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las dieciséis horas con 30 minutos del mismo día, se da por concluido el presente Acto Académico.



Prof. Ruth Alarcón Mundaca
(Presidente)



Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván
(Miembro)



Prof. Angelica Ramírez Espinoza
(Miembro)



Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez
(Miembro)



Prof. Iris Jara de Aronés
(Miembro Asesor)



Prof. Gisela M. Mendoza Torres
(Secretaria Docente)

Ayacucho, 16 de agosto de 2024



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Nro: 042 – 2024

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

Bach. Palomino Ochoa, Marelly Keiko
Bach. Pariona Cuba, Erika Herlinda

Con el informe de tesis titulado: **Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis TURNITIN CON DEPOSITO mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de **24% de similitud**.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Depósito.

Ayacucho, 04 de agosto de 2024.

Dra. Marizabel Llamocca Machuca
Adscripción: Departamento Académico de Enfermería

Dra. Marizabel Llamocca Machuca
DIRECTORA

Escuela Profesional ENFERMERÍA
Av. Independencia S/N, Ayacucho
Ciudad Universitaria - Pab. "U"
Correo: ep.enfermeria@unsch.edu.pe

Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024

por Marelly Keiko, Palomino Ochoa - Erika Herlinda, Pariona Cuba

Fecha de entrega: 04-ago-2024 08:27p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2427338669

Nombre del archivo: TESIS.docx (1.64M)

Total de palabras: 13973

Total de caracteres: 76851

Relación del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en profesionales enfermeros del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo