

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED
CONO NORTE, TACNA 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Yovitza Diosily Pereyra Limachi

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Enfermería

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL

DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED

CONO NORTE, TACNA 2024

TESIS

Presentada por:

Bach. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Aprobada por Unanimidad, ante el siguiente jurado




Dr. Victoria Nora Vela de Córdoba

Presidente



Dra. Jenny Concepción Mendoza Rosado

Miembro



Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez

Miembro



Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez

Asesora

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **Dra. Yolanda Paulina Torres Chávez** en mi condición de asesora acreditada por la Resolución de Facultad N° 12899-2024 FACS-UNJBG, de la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024**, presentada por la **Bach. Yovitza Diosily Pereyra Limachi** para optar el Título Profesional de: **LICENCIADO EN ENFERMERÍA**.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la ESCALA DE SIMILITUD de la tesis está de acuerdo a la PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del Título Profesional.



Dra. Yolanda Paulina Torres Chávez
DNI: 23837751

Asesora



Bach. Yovitza Diosily Pereyra Limachi
DNI: 75382056

Tesista



DEDICATORIA

A Dios por el don de la vida, por ser mi guía espiritual y mi fortaleza para seguir por la senda del éxito.

A mis padres, Ernesto Pereyra y Marcela Limachi, mis héroes, por haberme forjado como la persona que soy. Gracias por su amor incondicional e inquebrantable, por ser mi inspiración y motivación constante.

Bach. Yovitza Diosily Pereyra Limachi

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater Universidad Jorge Basadre Grohmann, mi segundo hogar, donde se vivieron aleccionadoras experiencias, donde me preparé profesionalmente como ser visionario.

A mis docentes de la Escuela Profesional de Enfermería por todas sus enseñanzas impartidas las que se reflejan en conocimientos teóricos y prácticos los mismos que se ofrecerán al prójimo en un servicio más humano y de calidad.

A mis hermanos y familiares por ser el pilar fundamental en el logro de mis metas, por su apoyo, paciencia y cariño inagotable.

A mi asesora Dra. Yolanda Paulina Torres Chavez, por su apoyo, disposición, orientación y motivación, así como el haber compartido sus conocimientos llevó a la culminación de esta tesis.

Al personal administrativo y/o las personas que colaboraron en la culminación de este trabajo de investigación.

Bach. Yovitza Diosily Pereyra Limachi

ÍNDICE

RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3 OBJETIVOS:.....	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.5 HIPÓTESIS.....	7
1.5.1 Hipótesis alterna	7
1.5.2 Hipótesis nula.....	7
1.6 VARIABLE DE ESTUDIO	8
1.6.1 Variable dependiente.....	8
1.6.2 Variable independiente.....	8
1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2. BASE TEÓRICA O FUNDAMENTO TEÓRICO.....	16
2.2.1. Teoría general y/o de enfermería	16
2.2.2. Mapa conceptual en relacion a la teoria	21
2.2.3. Variables de estudio	22
A.- Síndrome de Burnout.....	22

B.- Satisfacción laboral	31
2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	44
3.4. POBLACIÓN.....	45
3.4.1. Criterios de inclusión	45
3.4.2. Criterios de exclusión	46
3.5. MUESTRA	46
3.5.1. Muestreo o selección de la muestra	47
3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS	47
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	50
3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	52
3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	53
3.11.1. Principio de autonomía.....	53
3.11.2. Consentimiento informado	53
3.11.3. Confidencialidad de los datos	54
3.11.4. Principio de beneficencia.....	54
3.11.5. Evaluación de los beneficios del estudio y sus destinatarios.....	54
3.11.6. Protección de grupos vulnerables	54
3.11.7. Principio de justicia.....	54
3.11.8. La selección de seres humanos o sin discriminación	55

3.11.9. Los beneficios potenciales fueron para los individuos y los conocimientos para la sociedad	55
CAPÍTULO IV: DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN	56
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	72
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
5.1 CONCLUSIONES.....	78
5.2 RECOMENDACIONES.....	79
ANEXOS.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N°1	Características sociodemográficas del personal de salud Microred Cono Norte, Tacna – 2024	57
TABLA N°2	Nivel de síndrome de Burnout del personal de salud de la Microred Cono Norte Tacna - 2024	60
TABLA N°3	Síndrome de burnout, según dimensiones: nivel de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal del personal de Salud Microred Cono Norte Tacna - 2024	62
TABLA N°4	Nivel de satisfacción laboral del personal de salud microred cono norte tacna 2024	65
TABLA N°5	Satisfacción laboral, según dimensiones: condiciones de trabajo, vínculos organizacionales, desarrollo profesional del personal de Salud Microred Cono Norte Tacna - 2024	67
TABLA N°6	Relación entre el síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred de Cono Norte, Tacna 2024	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N°1	59
Características sociodemográficas del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna – 2024	
GRÁFICO N°2	61
Nivel de síndrome de Burnout del personal de salud de la Microred Cono Norte Tacna - 2024	
GRÁFICO N°3	64
Síndrome de burnout, según dimensiones: nivel de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal del personal de Salud Microred Cono Norte Tacna - 2024	
GRÁFICO N°4	66
Nivel de satisfacción laboral del personal de salud microred cono norte tacna 2024	
GRÁFICO N°5	69
Satisfacción laboral, según dimensiones: condiciones de trabajo, vínculos organizacionales, desarrollo profesional del personal de Salud Microred Cono Norte Tacna - 2024	
GRÁFICO N°6	71
Relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred de Cono Norte, Tacna 2024	

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como **Objetivo**, analizar la relación que existe entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024. **Metodología**, de enfoque y tipo descriptivo correlacional – transversal. Población constituida por el personal de salud, con una muestra de 260 trabajadores (Profesionales de la salud). Se utilizó como instrumento, cuyo autor es Maslach y Jackson “Síndrome de Burnout” y para la satisfacción laboral el instrumento de Álvarez “Satisfacción laboral” con un total de 37 ítems. **Resultados**, se logró analizar la relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, obteniendo el 57,69% un nivel medio de síndrome de Burnout, y el 44,23% un nivel moderado de satisfacción laboral. En el análisis por dimensiones del Síndrome de Burnout se encontró que el "Agotamiento emocional presentó el mayor porcentaje por percepción del personal de salud, así como una en la dimensión "Condiciones de trabajo" de la satisfacción laboral se presentó en mayor porcentaje 47,69%. Siendo así que, en el personal de salud, 5 de cada de 10 personal de salud tiende una moderada exposición de presentar el Síndrome de Burnout, y casi un medio expresa moderada satisfacción laboral. Logrando una relación en base a mayor satisfacción menor posibilidad de presentar síndrome de Burnout y a menor satisfacción mayor posibilidad de síndrome de burnout. **Conclusión**, existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024. ($p= 0,000 < 0,05$)

Palabras clave: Satisfacción laboral, Síndrome de Burnout, personal de salud

ABSTRACT

The **objective** of the research work was to analyze the relationship that exists between burnout syndrome and job satisfaction of health personnel - Microred Cono Norte, Tacna 2024. **Methodology**, is of a descriptive correlational - transversal approach. The study population consisted of health personnel of the Microred de Cono Norte, with a sample of 260 workers (Health Professionals). The instrument used was, by Maslach and Jackson, "Burnout Syndrome" and for job satisfaction, the Álvarez instrument "Job Satisfaction" was used with a total of 37 items. **Results**, It was possible to analyze the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction, obtaining 57,69% a medium level of Burnout syndrome, and 44,23% a moderate level of job satisfaction. In the analysis by dimensions of the Burnout Syndrome, it was found that "Emotional exhaustion presented the highest percentage as perceived by health personnel, as well as a higher percentage in the "Working conditions" dimension of job satisfaction 47,69 %. Thus, among health personnel, 5 out of 10 health personnel tend to have a moderate exposure to Burnout Syndrome, and almost half express moderate job satisfaction. The greater the satisfaction, the lower the possibility of developing Burnout syndrome and the lower the satisfaction, the greater the possibility of burnout syndrome. **Conclusion**, there is a significant relationship between Burnout syndrome and job satisfaction of health personnel - Microred Cono Norte, Tacna 2024. ($p = 0.000 < 0.05$)

Keywords: Job satisfaction, Burnout Syndrome, health personnel

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred de Cono Norte, Tacna 2024, mostrándose cómo estas dos variables se interrelacionan y cómo pueden influir mutuamente en el contexto de diferentes tipos de establecimientos de salud.

El personal de salud enfrenta jornadas largas, una alta carga emocional y situaciones de estrés constante lo que puede desencadenar el burnout caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Este síndrome no solo afecta la salud mental y física, sino que también puede generar un problema en la moral y productividad lo que repercutirá en la atención al paciente asimismo la satisfacción laboral es un factor clave ya que implica un compromiso de parte del trabajador.

Este contexto puede tener efectos negativos en su salud. Estas condiciones en el trabajo generan desequilibrios emocionales y riesgo de agotamiento en los profesionales de la salud de atención primaria cuando están expuestos a desafíos diarios y en consecuencia presentar síndrome de Burnout. (1)

El ambiente actual demuestra estos problemas, especialmente en un entorno de trabajo exigente y de recursos limitados, lo que conlleva a investigar y abordar estas cuestiones para mejorar la calidad de vida laboral como la atención de la salud mental.

La investigación se divide en cinco capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, formulación de hipótesis y, por último, la operacionalización de las variables.

Capítulo II: Marco teórico iniciando con los antecedentes del estudio, a nivel internacional, nacional y local; así como la base teórica, teniendo en cuenta el modelo teórico de enfermería de N. Pender, y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Metodología del estudio, el tipo y diseño de la investigación, también, se detalla la población muestra y muestreo donde se incluyó los criterios de inclusión y exclusión, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, el plan de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: Se muestran los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos; y la discusión de los mismos en relación con otras investigaciones.

Capítulo V: Se finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El desarrollo del síndrome de Burnout comienza a tener un rol significativo en la salud del personal con una alta carga de trabajo, los efectos negativos son altos: tensión entre compañeros o hacia el usuario, sensación de frustración, cansancio, jornadas laborales prolongadas, llenado excesivo de registros de atención, programas de capacitación, falta de recursos y, excesiva demanda de usuarios según el personal encargado. Esta realidad se observó durante el desarrollo de mis prácticas profesionales en centros de salud y hospital.

A nivel mundial, el burnout se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal, lo que afecta a la salud personal, así como a la productividad y la satisfacción laboral, que es un factor clave para atraer y retener el talento en las organizaciones. (2)

Según la Organización Mundial de la Salud a nivel mundial (OMS), el aumento del ritmo y la carga de trabajo diario puede afectar la capacidad de desempeño laboral: el 63% del personal de salud tiene un tipo de conflicto interpersonal, y en África el 44% y el 83% de los trabajadores presentan un cuadro clínico de dolor

de espalda crónico, el 23% sufren depresión y ansiedad, el 39% insomnio especialmente durante la pandemia de coronavirus. (COVID-19).

Entre el 30% y el 60% del personal de salud experimentan síntomas de agotamiento en su entorno laboral debido a largas horas de trabajo, altas exigencias emocionales, falta de recursos y apoyo en el fin de cumplir altas expectativas. (3)

En el año 2023, en Perú, en el diario “El Peruano”, destacó una noticia que dio a conocer que siete de cada diez trabajadores sufrieron el síndrome de burnout por sobrecarga de trabajo, lo que provocó estrés y ansiedad, 23% indicó que se sentía deprimido, frustrado, el 30% cometió más errores y el 25% dejó la empresa. Además, el nivel de informalidad y las condiciones laborales inestables conducen a una baja satisfacción laboral especialmente en la salud. La falta de recursos, las compensaciones inadecuadas, la carencia de formación continua y el agotamiento emocional agravan esta situación.

En términos de satisfacción laboral, un estudio realizado por el Ministerio de Salud en hospitales y centros de salud muestra que el personal de salud en su mayoría está insatisfecho por las condiciones laborales y la falta de apoyo institucional. (4)

La Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo determina el marco básico para garantizar la salud física y mental del trabajador en el entorno laboral. La atención a la salud mental es importante en estas últimas décadas, por lo que es necesario abordar problemas como el agotamiento emocional que se

presenta con mayor incidencia en trabajadores de todas las industrias. (5)

A nivel regional, Tacna, los trabajadores profesionales y no profesionales de la salud en los niveles de atención enfrentan numerosos desafíos especialmente aquellos que están en contacto continuo con los usuarios y que se enfrentan a un sistema administrativo complejo con una infraestructura deficiente nada funcional, falta de insumos entre otros. Por lo tanto, el entorno laboral no favorable somete al trabajador a riesgos que contribuyen a su agotamiento físico mental, frente estos hechos nos preguntamos ¿quién cuida a los cuidadores?

A raíz de esto, los usuarios acaban en atención de emergencia en malas condiciones, maltrato, conflictos internos y externos, infraestructura deficiente, productos de higiene básicos. Los usuarios de edad avanzada y abandonados, requieren una atención integral y el personal de salud debe ser competente, emocional y profesionalmente en relación a las comorbilidades del paciente. Asimismo, el trabajo sacrificado no reconocido ni bien remunerado, la baja jubilación, convierten el ambiente laboral en hostil y no influyente en la satisfacción laboral.

En este contexto laboral el personal de salud en especial la enfermera manifiesta el síndrome de burnout o agotamiento laboral, que se caracteriza por el estrés laboral crónico y en consecuencia llevar al ausentismo laboral, insatisfacción entre profesionales y usuarios, ineficacia, e inmunodepresión y la baja productividad de la organización.

En consecuencia, los trabajadores de la salud de la Microred de Cono Norte, también están sometidos a los factores descritos y por la trascendencia que tiene en la productividad con calidad y calidez el rol de la enfermera es fundamental.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En ese contexto se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024?

1.3 OBJETIVOS:

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación que existe entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir la frecuencia del síndrome de Burnout del personal de salud de la Microred Cono Norte.

- Explicar el Síndrome de Burnout en sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el personal de salud - Microred Cono Norte.
- Identificar el grado de satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte.
- Identificar la satisfacción laboral en sus dimensiones; condiciones de trabajo, vínculos organizacionales y desarrollo profesional en el personal de salud - Microred Cono Norte.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Se busca analizar la relación entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024, debido a la exposición de los trabajadores a altos niveles de estrés, agotamiento y demandas emocionales que pueden impactar en la atención de los usuarios y la productividad es necesario implementar políticas que fortalezcan las condiciones laborales con el fin de contribuir al conocimiento del cuidado o autocuidado de los trabajadores de la salud que laboran en la Microred del Cono Norte de la Provincia de Tacna y dentro del marco legal normativo vigente de la ley de SST, el trabajo de investigación se justifica:

Tiene **relevancia teórica** se revisó literatura relacionada al tema enfatizando la teoría de la promoción de la salud de Nola Pender en relación a la prevención de la salud física y mental.

Tiene una **validez metodológica**, se efectuó un análisis sistemático a través de un enfoque cuantitativo descriptivo, formulación de objetivos e hipótesis, para su posterior comprobación estadística como resultado de la aplicación de instrumentos. Esto contribuirá a la base de conocimientos existente, proporcionando datos concretos desde un contexto local y específico en relación al Síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Tiene **relevancia social**; el resultado permitirá realizar planes de mejora continua hacia una calidad y bienestar laboral del trabajador profesional y no profesional de la salud de la Microred de Cono Norte de la Provincia de Tacna, garantizando su satisfacción lo que elevará la productividad institucional en bien de la población que acude a los establecimientos de salud.

Tiene **implicancias prácticas**; los resultados permitirán implementar estrategias que mitiguen el Síndrome de Burnout y con ello mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de la Microred del Cono Norte en especial de las enfermeras, por otro lado, concientizar y sensibilizar a las autoridades del sector salud a impulsar estrategias adecuadas y oportunas en el cuidado de calidad y calidez de sus trabajadores. Fue viable porque el trabajo se realizó dentro de las instalaciones de los establecimientos de salud.

Tiene **Validez legal** se realizó en un marco legal como ser: Ley General de Salud, Ley N° 26842, y el Reglamento de

Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo, Decreto Supremo N° 016-2009-SA. para otros centros de salud en contextos similares, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 manteniendo la ética y deontología respecto a la investigación.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 HIPÓTESIS ALTERNA

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.

1.5.2 HIPÓTESIS NULA

No existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.

1.6 VARIABLES DE ESTUDIO

1.6.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción Laboral

1.6.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Síndrome de Burnout

1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	VALORES	TIPO/ ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Es la respuesta emocional de un empleado a su trabajo, que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la percepción del empleado de su trabajo y de su relación con el mismo. (6)	CONDICIONES DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. La carga de trabajo que tiene 2. El salario que recibe 3. Sus prestaciones adicionales al salario 4. El tipo de jubilación que recibirá 5. La facilidad para adquirir recursos tecnológicos 	1,2,3,4,5	Totalmente insatisfecho Algo insatisfecho Indeciso Satisfecho Totalmente satisfecho	ORDINAL
		VÍNCULOS ORGANIZACIONALES	<ol style="list-style-type: none"> 6. El trato que recibe de los administradores de su empresa 7. La relación con sus compañeros de trabajo 8. La relación con los miembros de su área 9. La atención a las necesidades personales por parte de su jefe 10. Las actividades recreativas organizadas por la empresa 11. El trato de su jefe inmediato 	6,7,8,,9,10,11	Totalmente insatisfecho Algo insatisfecho Indeciso Satisfecho Totalmente satisfecho	ORDINAL
		DESARROLLO PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 12. Las oportunidades de superación profesional 		Totalmente insatisfecho Algo insatisfecho	ORDINAL

			13. Las capacitaciones profesionales recibidas 14. Su trabajo 15. La libertad para hacer su trabajo	12,13,14,15	Indeciso Satisfecho Totalmente satisfecho	
--	--	--	---	-------------	---	--

FUENTE: ÁLVAREZ, E.; VARGAS, A.; MARTÍNEZ, C. (2023); MODIFICADO: PEREYRA LIMACHI, YOVITZA

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	VALORES	TIPO/ ESCALA DE MEDICIÓN
SINDROME DE BURNOUT	Es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, caracterizada principalmente por agotamiento, despersonalización y una disminución de la realización personal. Esta definición resalta la naturaleza crónica del burnout y su	CANSANCIO EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo Me siento cansado al final de la jornada laboral Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar Siento que trabajar todo el día con colegas me cansa Siento que mi labor me está desgastando Me siento frustrado con mi labor Siento que estoy demasiado tiempo en el centro laboral Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	ORDINAL
		DESPERSONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos impersonales 	10,11,12,13,14	Nunca Casi nunca	ORDINAL

	relación directa con el ambiente laboral. (7)		<ul style="list-style-type: none"> • Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que trabajo en este lugar • Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente • Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los usuarios con quien interactúo • Siento que las personas con quienes comparto me culpan de alguno de sus problemas 		A veces Casi siempre Siempre días	
		REALIZACION PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Me es difícil comprender como se sienten los usuarios que tengo que atender • Siento que es ineficaz el trato que le doy a los problemas de los usuarios • Siento que no estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo en la vida de otras personas • Me siento con poca energía en mi trabajo • Siento que puedo crear con facilidad un clima desagradable en mi trabajo • Me siento poco estimulado después de trabajar en contacto con usuarios • Creo que consigo pocas cosas valiosas con mi labor • Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada 	15,16, 17,18, 19,20, 21,22	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre días	ORDINAL

FUENTE: MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.; LEITER, M. (2001); MODIFICADO: PEREYRA LIMACHI, YOVITZA

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Pazmiño, G. Duque, C. (8) en el estudio “Prevalencia de síndrome de burnout y su efecto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ADITMAQ, período julio – septiembre 2023”, Quito, Ecuador. *Objetivo:* establecer la prevalencia del Síndrome de Burnout y su impacto en la satisfacción laboral. *Metodología:* Descriptivo, con una muestra de 130 trabajadores, se aplicó el cuestionario de Maslach y Jackson y S20/23. *Resultados:* correlación significativa entre el burnout y la satisfacción laboral, con un valor de $p=0.001$, indicando una fuerte asociación estadística. *Conclusión:* La investigación confirmó una relación directa entre la prevalencia del Síndrome de Burnout y la reducción de la satisfacción laboral.

Torrejón, P. Carcelén, C. (9) en la tesis “Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19”, Quito Ecuador 2023. *Objetivo:* Investigar la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en profesionales de la salud. *Metodología:* Diseño no experimental de corte transversal, se aplicó el cuestionario de MBI y el de Font-Roja a una muestra de 92 profesionales. *Resultados:* Los análisis revelaron coeficientes de correlación negativos y significativos, indicando que, a mayor burnout, menor es la satisfacción laboral. *Conclusión:* Se confirmó una relación inversa significativa entre burnout y satisfacción laboral.

Vásquez, V. Gómez, J. Martínez, J. Salgado, A. (10), en el estudio “Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”, Chillán, Chile, 2020. *Objetivo:* Explorar la relación entre burnout y satisfacción laboral. *Metodología:* Enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal con 166 Trabajadores de departamentos variados. *Resultados:* Aproximadamente el 91% de los participantes estaba en riesgo de burnout y solo el 52.6% expresó satisfacción laboral. Los resultados subrayan la necesidad de implementar estrategias específicas para mejorar las condiciones laborales y reducir el burnout. *Conclusión:* Se evidenció una correlación negativa significativa entre burnout y satisfacción laboral.

Carlos, M. (11), en la tesis “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque” 2020, de la Revista Epistemia. *Objetivo:* Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. *Metodología:* Correlacional y transversal. Muestra compuesta por 50 enfermeros. Se empleó el MBI, para medir el síndrome de Burnout, y una escala general para evaluar la satisfacción laboral. *Resultados:* 68% de los profesionales mostraron un nivel medio de Burnout, mientras que un 66% indicaron estar bastante satisfechos con su trabajo. *Conclusión:* Se observó una relación media e inversa entre el nivel de Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral general.

Yslado, R. Norabuena, R. Loli, T. Márquez, E. Padilla, L. Pinto, E. Rojas, A. (12), en la investigación “Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”, de la Revista

Horizonte Médico, en Lima, Perú 2020. *Objetivo:* Determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral. *Metodología:* Observacional y correlacional de corte transversal, con una muestra de 177 profesionales de la salud. Para la medición se utilizó el inventario de burnout de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). *Resultados:* La dimensión predominante del burnout resultó ser la despersonalización, con un 37% del total. *Conclusión:* Se estableció una relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Gabriel, V. (13) en el trabajo “Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias”, de la Revista Enfermería. Herediana 2020. *Objetivo:* Examinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. *Metodología:* Correlacional, descriptivo y transversal, incluyó a 70 enfermeros. Se les aplicaron dos cuestionarios mediante una encuesta (MBI). *Resultados:* El 40% de los enfermeros mostró insatisfacción en la dimensión de factores extrínsecos, El 42.9% presentaron un nivel alto de agotamiento emocional y el 38.6% un nivel medio de ausencia de realización personal. *Conclusión:* No existe una relación significativa entre las variables de satisfacción laboral y los niveles de burnout.

Espinal, D. Alave, H. Oblitas, C. (14), en la investigación “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud Tacna en tiempo de pandemia, 2022”, Tacna. *Objetivo:* Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. *Metodología:* Diseño descriptivo, transversal y

correlacional. Muestra de 66 profesionales de la salud utilizando el MBI y el Font Roja modificado. *Resultados*: En cuanto al Síndrome de Burnout, el porcentaje más alto se encontró en el nivel medio (56.1%), con sus dimensiones de agotamiento emocional (47.0%) y despersonalización (51.5%). En cuanto a la Satisfacción Laboral un nivel medio (48.5%). *Conclusión*: Si existe relación significativa entre ambas variables.

Arana, L. Chambi, A. Valeriano, E. (15), en su estudio "Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023". *Objetivo*: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. *Metodología*: Estudio básico, cuantitativo, correlacional y no experimental con una muestra de 35 trabajadores de farmacia. Se emplearon dos cuestionarios, la Escala de "Burnout" de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC). *Resultados*: El 85,7% del personal mostró un nivel medio de Burnout y el 40% estaba satisfecho con su trabajo. *Conclusión*: No se encontró una relación significativa entre Burnout y satisfacción laboral.

Saravia, K. (16), en el trabajo de investigación "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de desarrollo integral de la familia Los Cabitos, Tacna 2022", Tacna. *Objetivo*: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout. *Metodología*: enfoque cuantitativo, básico, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental y transversal. Se utilizó la técnica de encuesta, aplicando la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Inventario de Burnout de Maslach (IBM), con una muestra de 50

trabajadores, que representaba la totalidad de la población del centro. *Resultados:* El 52% de los trabajadores mostró insatisfacción laboral parcial, el 42% presentó síndrome de Burnout, *Conclusión:* Se encontró una prevalencia notable de insatisfacción laboral y síndrome de Burnout.

2.2. BASE TEÓRICA O FUNDAMENTO TEÓRICO

2.2.1. TEORÍA GENERAL Y/O DE ENFERMERÍA

TEORIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE NOLA PENDER

Este modelo pretende comprender la complejidad de la interacción entre el individuo y su entorno laboral para lograr una salud óptima. Se pone énfasis en las relaciones entre aspectos y experiencias específicas, conocimientos, ideologías y circunstancias relevantes en los comportamientos de salud deseados.

Masson (17), afirmó que los cuidados de enfermería incluyen conocimientos, habilidades y técnicas que se centran en la planificación y prestación de cuidados satisfaciendo necesidades de salud de personas y comunidades. Según Marie-Françoise Collière, los cuidados de enfermería se centran en la continuidad y el mantenimiento de las funciones vitales y son una parte integral de la enfermera profesional. Tiene dos divisiones principales: enfermería (específica de la función de enfermería) y cuidados terapéuticos o restaurativos.

Pender (18), este modelo integra la ciencia de enfermería conductual con la identificación de factores en el comportamiento de salud, así como para examinar los procesos biopsicosociales que llevan a desarrollar hábitos saludables. Pender (18) está interesado en una teoría de enfermería basada en cómo los individuos gestionan su salud y la enfermedad.

La Teoría de la Promoción de la salud de Pender (19), afirma que las personas regulan proactivamente su conducta beneficiando su salud, y se debe comprender qué motiva a las personas a tener conductas saludables o no saludables.

METAPARADIGMAS:

- Persona: es un ser integral y multifacético que promueve activamente su propia salud.
- Salud: es un estado dinámico de bienestar en una persona para vivir una vida plena y productiva.
- Enfermería: Su función es fomentar y apoyar las actividades individuales que lleven a un estilo de vida saludable.
- Entorno: Es todo lo que rodea a las personas e influye en un comportamiento saludable.

La herramienta de promoción de la salud y el estilo de vida fue desarrollada en 1990 por Nola Pender y otros investigadores de la Universidad de Massachusetts, incluidos Walker, Kerr, Pender y Sechrist.

Para evaluar los estilos de vida que promueven la salud, se analizaron las respuestas de 952 adultos de una comunidad del Medio Oeste se utilizó métodos como análisis de ítems, análisis factorial y evaluaciones de confiabilidad. Mediante análisis factorial se identificaron seis dimensiones: autorrealización, responsabilidad por la salud, ejercicio, nutrición, apoyo interpersonal y manejo del estrés donde el 47,1% explicó la varianza observada en 48 ítems del estudio. Los resultados señalan que sería útil la aplicación de evaluaciones en diferentes poblaciones ya que esta herramienta permite examinar los patrones y determinantes de los estilos de vida saludables y lo que conlleva a cambiar los estilos de vida.

APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE NOLA PENDER EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1. Enfoque de la teoría de promoción de la salud

Se basa en cómo las personas toman decisiones de promoción de la salud basándose en percepciones de beneficios y barreras, la autoeficacia y la influencia de factores personales, ambientales y sociales. (20)

Por otro lado, los individuos están motivados a adoptar comportamientos de salud positivos si consideran que mejorarán su salud y bienestar general y si son capaces de implementar el comportamiento. (21)

2. Relación con el síndrome de burnout

El burnout se entiende como la promoción de la salud, analizando cómo los profesionales sanitarios perciben y gestionan su bienestar. El agotamiento ocurre cuando los empleados no obtienen suficiente valor de su desempeño laboral y se enfrentan a obstáculos como sobrecarga de trabajo o falta de apoyo, baja autoeficacia para manejar el estrés y las demandas laborales.

- **Beneficios percibidos:** Los profesionales de la salud experimentan agotamiento si no percibe beneficios en su trabajo (como el reconocimiento y el apoyo organizacional) reflejándose en estrés y carga emocional.
- **Barreras percibidas:** la falta de recursos, el escaso apoyo social y las exigencias laborales aumentan el riesgo de agotamiento.
- **Autoeficacia:** Es la capacidad para afrontar el estrés y las exigencias laborales lo cual influye en la probabilidad de agotamiento.

3. Relación con la satisfacción laboral

Consiste en considerar cómo los beneficios y barreras laborales afectan la satisfacción. (14)

- **Beneficios percibidos:** Una alta satisfacción laboral indica que el trabajo es gratificante y los empleados reciben el reconocimiento y el apoyo adecuado.
- **Barreras percibidas:** la falta de oportunidades de desarrollo profesional o una mala comunicación en el equipo revela insatisfacción..

- **Autoeficacia:** La capacidad de satisfacer las demandas laborales y afrontar los desafíos contribuye a la satisfacción laboral.

4. Estrategias de Promoción de la Salud

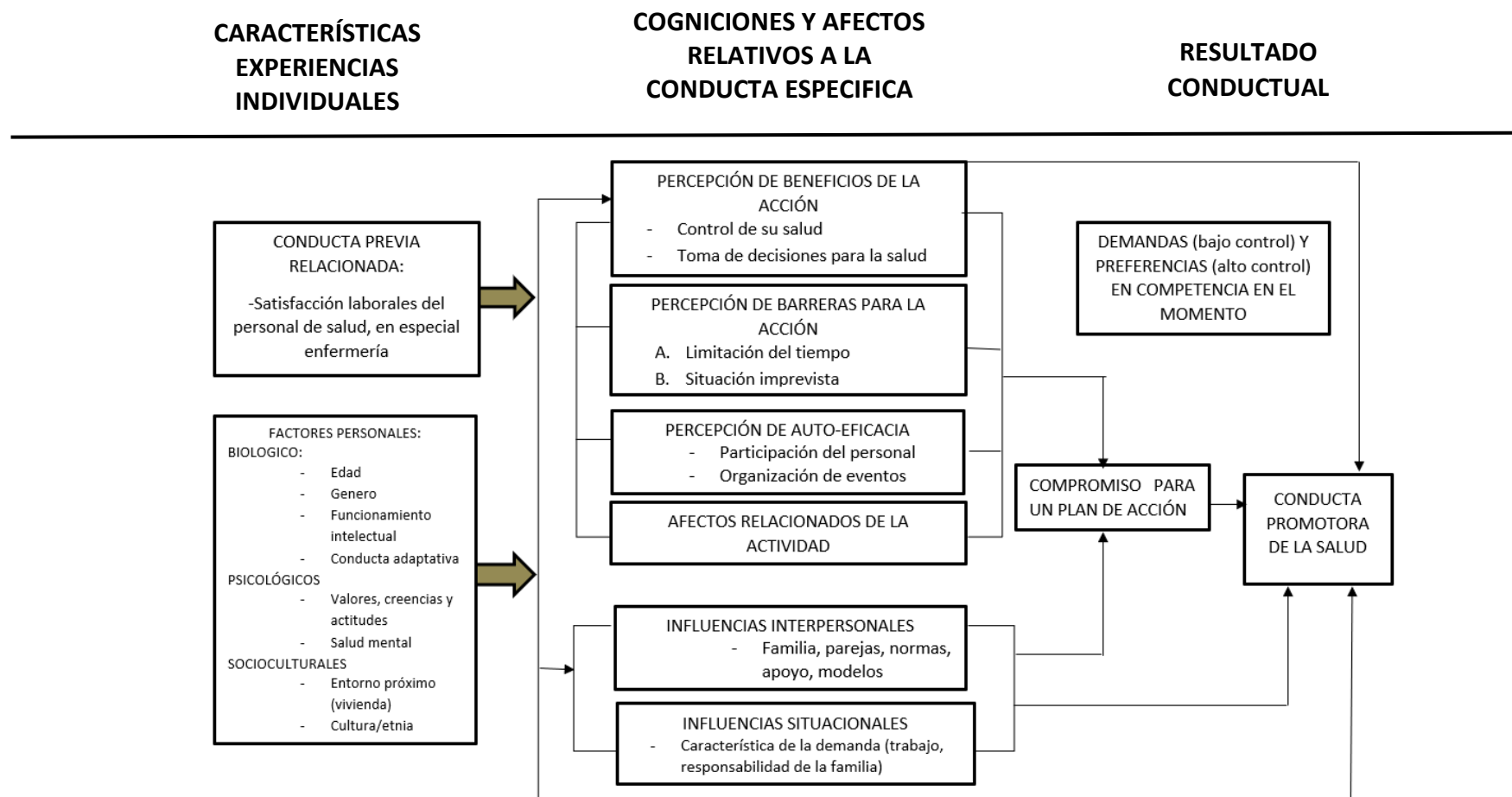
Implica desarrollar e implementar planes para mejorar las percepciones de bienestar, reducir las barreras y aumentar la autoeficacia. Esto puede incluir:

- **Programas de apoyo psicológico:** brindar apoyo emocional y psicológico para manejar el estrés y las demandas laborales.
- **Desarrollo profesional:** ofrecer oportunidades de crecimiento personal y profesional, así como el reconocimiento del trabajo realizado.
- **Mejora del entorno laboral:** es crear un ambiente que reduzca las barreras y promueva el bienestar general, donde la carga de trabajo sea equilibrada.
- **Capacitación en habilidades de afrontamiento:** para mejorar la autoeficacia.

En resumen, la teoría de la promoción de la salud de Nora Pender proporciona un marco valioso para comprender y abordar el agotamiento y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, centrándose en las percepciones de beneficios y barreras y cómo la autoeficacia influye en el bienestar y el desempeño laboral.

2.2.2. MAPA CONCEPTUAL EN RELACIÓN A LA TEORIA

FIGURA N° 01: MAPA CONCEPTUAL DE SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024



Fuente: Nola Pender (1996); adaptada por Yovitza Pereyra, 2024

2.2.3. VARIABLES DE ESTUDIO

A.- Síndrome de Burnout

Según Maslach et al. (22), es una respuesta a largo plazo frente a factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Las características principales son el agotamiento, la despersonalización y una reducida sensación de realización personal.

Freudenberger (23), nos dice que es un estado de fatiga o insatisfacción causado por una inversión de energía personal, estilo de vida o relación que no produce los rendimientos esperados. Enfatiza la frustración como clave del agotamiento.

Pines y Aronson (24) define al burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y mental producto de una exposición prolongada a un entorno exigente. Enfatiza el impacto del agotamiento en el bienestar individual.

Para Edelwich y Brodsky (1984) "las personas manifiestan la pérdida progresiva de idealismo, energía y motivación en profesiones de ayuda debido a las condiciones laborales". Sugiere las cuatro etapas que viven los pacientes con burnout.

- a) Entusiasmo, se observan elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.

- b) Estancamiento, las expectativas iniciales no se cumplen y aparece la decepción.
- c) Comienzan la depresión, problemas emocionales, físicos y de conducta. Fase central del síndrome.
- d) Apatía, el individuo lo expresa como un mecanismo de defensa frente a la decepción.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos dice que es el resultado del estrés laboral crónico que no se maneja con éxito. Presenta tres dimensiones: sensación de agotamiento, cinismo o emociones negativas relacionadas con el trabajo y reducción de la eficacia profesional (25).

Finalmente, Melamed et al. Es un síndrome psicológico asociado al agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del rendimiento en individuos. Esta definición examina al agotamiento como desencadenante de las interacciones interpersonales. (26)

Dimensiones

De acuerdo al Maslach Burnout Inventory (MBI) (27), para ponderar el burnout, se toma en consideración 03 dimensiones:

- **Dimensión 01: Agotamiento emocional**

Se caracteriza por una fustiga extrema donde los recursos emocionales y físicos del individuo se han visto debilitado por las exigencias del trabajo. (27)

- **Dimensión 02: Despersonalización**

Refleja un proceso de desapego emocional y cognitivo por parte del individuo hacia sus tareas, colegas y beneficiarios de su trabajo.. (27)

- **Dimensión 03: Realización personal**

Incluye la sensación de ser competente, eficaz y capaz de lograr logros significativos y contribuir significativamente con el entorno laboral. (27)

• **Factores Directos Relacionados al Burnout**

Linzer (2001) realizó una encuesta en 3.791 médicos en los Estados Unidos. y Holland, identificaron factores muy importantes directamente relacionados con el desarrollo del burnout y describieron lo siguiente:

- Estrés laboral.
- Satisfacción laboral
- Interferencia entre el trabajo y el hogar familiar.

• **Niveles de burnout**

Ocurre en varios niveles, tales como: Graue Wiechers, Alvarez Cordero, & Sánchez Mendiola, 2017.

Salas (28), afirmó que el síndrome de burnout se puede dividir en tres niveles: bajo, medio y alto. Las instrucciones detalladas son las siguientes:

- **En niveles bajos**, los pacientes presentan síntomas leves, intermitentes e inespecíficos. Los contribuyentes se vuelven ineficaces.

- **En niveles moderados**, presentan cansancio, falta de atención, dificultad para concentrarse en determinados momentos e incluso llegan a ausentarse del trabajo.

- **En niveles altos**, se expresa una falta de voluntad para realizar las tareas o actividades asignadas, fatiga extrema, etc. Hay una crisis existencial que conduce al aislamiento total, a una depresión severa y se da el inicio de una enfermedad psicosomática crónica llegando a abandonar la empresa por completo.

- **Causas de burnout**

Maslach y Leiter (29), identifican 06 áreas donde los desajustes entre el individuo y su trabajo pueden conducir al desarrollo de este síndrome:

- **Carga de trabajo**: son situaciones en las que las expectativas laborales exceden límites razonables de tiempo y energía, provocando estrés y agotamiento constante. (29)

- **Control**: La falta de control del trabajo tiene influencias en las tareas

a realizar, en los métodos utilizados y la capacidad de tomar decisiones importantes. La falta de autonomía puede desmotivar a los empleados hacerlos menos comprometidos y susceptibles al estrés. (29)

- Recompensa: La falta de una compensación adecuada de manera monetaria o a través de un reconocimiento puede llevar a una baja motivación a que los empleados cuestionen el valor de su contribución y compromiso con la organización. (29)

- Comunidad: Un ambiente conflictivo o aislamiento generará agotamiento. El apoyo social es esencial para afrontar el estrés. (29)

- Justicia: Las prácticas de gestión injustas, distribución desigual de la carga de trabajo o falta de transparencia en la toma de decisiones resultarán en resentimiento y cinismo. Ser equitativos es fundamental. (29)

- Valores: las diferencias entre los valores personales del empleado y los principios u objetivos organizacionales generan conflictos internos y dilemas éticos experimentándose una disonancia, negativa en su bienestar emocional y su identificación con la empresa. (29)

- **Síntomas del burnout**

Según Farias (30), cita los siguientes síntomas:

- Físicos: - Físico: fatiga constante y creciente, trastornos del sueño, musculoesqueléticos y estomacales, dolores de cabeza, inmunodeficiencias, enfermedades cardiovasculares, respiratorias y disfunciones sexuales. (30)

- Comportamiento: negligencia, irritabilidad, aumento de la agresividad, incapacidad para relajarse, para aceptar los cambios, falta de iniciativa, aumento del consumo de materiales, conductas de alto riesgo.

- Psicológicos: falta de concentración, deterioro de la memoria, sentimiento de aislamiento, impaciencia, sentimiento de insuficiencia, baja autoestima, dificultades de autoaceptación, debilidad, desánimo, depresión, desconfianza, paranoia.

- Actitud defensiva: sentimiento de omnipotencia, pérdida de interés por el trabajo, ocio, ausencia, sarcasmo.

- **Modelos referentes al burnout**

Gil-Monte y Peiró (31), desarrollaron una de las clasificaciones más utilizadas en referencia al síndrome de burnout. Estas son:

a) Teoría Socio cognitiva del Yo:

Los objetivos de estas teorías son los siguientes: 1) la cognición afecta la forma en que se percibe la realidad, pero la percepción se ve modificada por lo que se observa. 2) Las consecuencias emocionales del trabajo duro

y de las acciones para lograr objetivos están determinadas por la autoconciencia del sujeto. Estos modelos etiológicos enfatizan en la confianza en uno mismo, la autoeficacia, el autoconcepto y otras variables independientes. Estos incluyen modelos como Harrison, Pines y Chennis, así como Thompson et al. modelo de competencia social. (31)

b) Teorías del Intercambio Social

El proceso de emparejamiento social comienza cuando los agentes identifican relaciones que pueden crear sentimientos de injusticia o de compensación insuficiente, lo que aumenta el agotamiento. Las teorías que continúan esta línea de investigación incluyen el modelo de conformidad social de Schaufeli y Buunka y el modelo de conservación de recursos de Friede y Hobfoll. (31)

c) Teoría Organizacional

El estrés que existe en el entorno laboral del empleado, la falta de apoyo social o estrategias de gestión de roles dependen del clima y la cultura laboral, la estructura organizacional y la forma en que los empleados enfrentan las amenazas. Cada uno de estos modelos tiene en cuenta los factores que dependen del tipo de cultura empresarial o estructura del lugar de trabajo. (31)

d) Teoría Estructural

Detallan las causas del agotamiento en términos de antecedentes personales, relaciones interpersonales y organizaciones. El equilibrio es clave para reducir el estrés. (31).

- **Consecuencias del Síndrome de Burnout.**

Efectos en la Salud

Provoca disfunción mental, cambios fisiológicos en las reacciones, el comportamiento y el estado mental puede ser permanente en la salud. Los síntomas incluyen:

1. Síntomas emocionales: impotencia, depresión, melancolía, desesperación, desilusión, pesimismo, hostilidad y falta de resistencia.
2. Síntomas cognitivos: falta de comprensión, desorientación cognitiva, descuido, hipocresía, falta de atención a los valores y la imaginación.
3. Síntomas conductuales: la persona puede ausentarse y eludir responsabilidades, intenta evitar la toma de decisiones y se desarrollan conductas adictivas como el consumo de Cafeína, alcohol, tabaco y drogas ilegales.
4. Síntomas sociales: retraimiento, conflictos interpersonales, mal humor, adaptación a grupos críticos.
5. Síntomas de salud física: Dolores de cabeza, síntomas musculoesqueléticos, dolencias psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, dificultades sexuales, trastornos del sueño, reducción de la actividad física, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares,

cambios gastrointestinales.

Efectos en el Trabajo

Shanafelt y demás colegas (2015) sostuvieron que el agotamiento perjudica en el profesionalismo, afecta la calidad de la atención, aumenta el riesgo de errores médicos y conduce a la jubilación anticipada.

Para Dyrbye, Oeste (2011); Shanafelt, (2012) y Niku K (2004) el burnout afecta negativamente al trabajo, a la organización y al ambiente laboral, provocando el deterioro de la comunicación y las relaciones interpersonales.

El agotamiento puede dañar la relación médico-paciente y reducir la cantidad y calidad de la atención generando un interés en jubilarse anticipadamente e incluso en renunciar a las horas de trabajo.

- **Burnout y Estrés Laboral**

Hans Selye (2010) en la Organización Mundial de la Salud define el estrés como: "una reacción no específica del organismo ante cualquier exigencia del mundo exterior" ;el burnout, afecta negativamente al sujeto y su entorno, ya que es un síndrome patente.

Schaufeli, Leiter y Maslach (2009) el estrés laboral es un proceso de adaptación a corto plazo acompañado de síntomas psicológicos y físicos.

- **Importancia de la identificación del burnout en el personal de ciencias de la salud**

Los profesionales de la salud afectados por el agotamiento experimentan una menor calidad de atención, una mayor vulnerabilidad a errores médicos y una mayor incidencia de infecciones nosocomiales (32)

Además, el agotamiento puede aumentar la rotación del personal y el ausentismo lo que es perjudicial para la continuidad de la atención y la carga de trabajo de otros miembros. (33)

Maslach y Leiter (29), sugieren que para gestionar el agotamiento deben centrarse en el individuo como en la organización. Esto incluye estrategias que mejoren el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el apoyo social en el lugar de trabajo promoverá una mayor autonomía y reconocimiento en los roles profesionales.

Además, es fundamental que las organizaciones de atención médica implementen políticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y menos estresante.

B.- Satisfacción laboral

Son las actitudes hacia el trabajo lo que determina el temperamento y las emociones. Entonces la satisfacción laboral depende del entorno físico, las interacciones con los supervisores directos, las relaciones con los colegas, la satisfacción personal en el trabajo, la remuneración, la promoción y las oportunidades para aplicar y desarrollar conocimientos.

Según Saari y Judge (6), la satisfacción laboral es la respuesta emocional de un empleado con su trabajo, puede ser positiva o negativa según la percepción que tiene de su trabajo y de su relación con el mismo. Por otro lado, Weiss (34) nos dice que la satisfacción laboral es una actitud emocional positiva hacia el trabajo.

Por otro lado, Weiss (34) nos da a conocer que la satisfacción laboral implica sentimientos multifacéticos sobre el trabajo de uno, y estos resultan en el bienestar general de una persona.

Asimismo, Judge et al. (35) la satisfacción laboral implica sentimientos multifacéticos sobre el trabajo de uno, y estos sentimientos son importantes para el bienestar general de una persona.

Spector (35), la satisfacción laboral es el grado en que a las personas les gusta (satisfechas) o no les gusta (insatisfechas) su trabajo. Se enfatiza en las percepciones y reacciones emocionales de los empleados en la tarea que ejecuta.

Finalmente, Locke (36) la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo como resultado de la evaluación del propio trabajo o experiencia laboral.

En resumen, los autores coinciden en que existen dimensiones o factores que determinan una adecuada satisfacción laboral, como lo muestra nuestra Encuesta de Satisfacción en Salud del MINSA 2002, que la dividió en las siguientes dimensiones: empleo actual, empleo general e

interacción directa con el superior, remuneración e incentivos, interacciones con colegas y ambiente de trabajo.

Dimensiones

Álvarez et al. (14) diseñaron metodológicamente una escala que permite Conocer el grado de satisfacción laboral. Sus dimensiones son:

- **Dimensión 01. Condiciones de trabajo**

Incluye desde la seguridad física y la comodidad del entorno laboral hasta la percepción de justicia y equidad en los salarios y beneficios complementarios. Los indicadores son : carga de trabajo, salario, beneficios adicionales, pensión, recursos técnicos. (14).

- **Dimensión 02. Vínculos organizacionales**

Son las interacciones entre los empleados, la calidad del liderazgo y la comunicación dentro de la organización y el grado de apoyo que sienten en su desarrollo profesional y personal. Muestra los siguientes indicadores: trato recibido, relaciones con compañeros, relaciones con miembros del distrito, atención del jefe, actitud del jefe, eventos de entretenimiento. (14).

- **Dimensión 03. Desarrollo profesional**

Evalúa el grado en que los individuos influyen en sus tareas, toman decisiones importantes y perciben su trabajo como una contribución significativa a los objetivos de la organización. Ofrece los siguientes indicadores: oportunidades de desarrollo, formación profesional, satisfacción laboral y libertad. (14).

Importancia de la satisfacción laboral

De acuerdo a Steers y Porter (37) señalan que la satisfacción laboral es importante en la atención médica porque afecta directamente en la eficiencia y eficacia de la prestación y los individuos están libres de sufrir estrés y agotamiento, el bienestar ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo.

Una alta satisfacción laboral reduce la rotación de empleados, lo cual es un problema debido a los altos costos de reclutamiento, capacitación y adaptación de nuevos empleados. Por lo que al tener trabajadores satisfechos se reduce el ausentismo garantizándose la continuidad y coherencia en la atención al paciente redundando en el éxito de la organización que presta atención médica.

En última instancia, mejorar la satisfacción laboral en el sector de la salud requiere abordar factores como las condiciones laborales, las oportunidades de avance profesional, la remuneración y el reconocimiento, y la cultura organizacional (38)

Características de la satisfacción laboral

Robbins y Coulter (39) nos dicen que 03 características de los empleados influyen en cómo un empleado "debe" o "quiere" sentirse acerca de su trabajo son:

- Afirmar.
- Ética y principios morales.
- Características especiales.

Los 03 elementos de la condición laboral que influyen en las percepciones de "debería ser" son:

- Comparación social con otros socios comerciales.
- Descripción de antiguos socios comerciales.
- Grupo de referencia.

Los atributos de la posición que afectan en la percepción de las condiciones actuales de la misma son:

- Condiciones laborales.
- Contenido laboral.
- Seguridad laboral.
- Oportunidad de desarrollo y "hacer carrera".
- Salario.
- Socios.
- Supervisión. (39)

- **Teorías de la satisfacción laboral**

a) Teoría de los 02 factores

Herzber (40) , distinguió factores motivacionales que aumentan la satisfacción laboral e incluyen el reconocimiento y oportunidades de desarrollo y factores de higiene que provocan insatisfacción cuando están ausentes como ser condiciones de trabajo, la seguridad y política de la empresa. Los autores creen que para mejorar la satisfacción laboral no basta con mejorar los factores de higiene sino fortalecer los factores motivacionales para el enriquecimiento laboral.

b) Teoría de las Expectativas

Vroom propuso que la satisfacción laboral depende de las expectativas de un individuo en recibir recompensas a cambio de su desempeño laboral. Esta teoría se centra en tres componentes: las expectativas, la creencia de que el esfuerzo conducirá al logro, de que el logro será recompensado y el valor que se le da a la recompensa.

c) Teoría del Ajuste Persona-Puesto

Kristof cree que la satisfacción laboral es máxima cuando las cualidades personales coinciden con los requisitos laborales de la organización lo que hace que los empleados estén satisfechos con su trabajo reduciéndose el estrés y aumentándose la productividad.

d) Teoría de la Equidad

Adams se centra en cómo las percepciones de trato justo o injusto en el lugar de trabajo afectan la satisfacción de los empleados donde se comparan la relación entre sus resultados (salario y reconocimiento) y sus insumos (esfuerzo y habilidades) con la relación entre otros en situaciones similares de lo contrario se puede llegar a la insatisfacción laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral considerados en la encuesta:

A continuación, se describen las dimensiones del Instrumento de Satisfacción de los Trabajadores del MINSA (2002) utilizado en este estudio.

1. Trabajo actual: Área asignada para realizar el trabajo; evaluación con base en el grado de autonomía, variedad de habilidades, identificación y significancia de las actividades realizadas y retroalimentación recibida.

2. Trabajo general: Se requiere todos los conocimientos del trabajador e involucra a todos los empleados de la empresa, teniendo en cuenta la naturaleza estructural general y aspectos de la organización.

3. Interacción con el Gerente Directo: Es la relación entre el equipo gerencial y los empleados para monitorear y respaldar el desempeño.

4. Oportunidades de avance: a fin de superar las expectativas de capacitación y desarrollo.

5. Retribuciones y remuneraciones: compensación u otro reconocimiento recibido por el desempeño en las funciones asignadas.

6. Relaciones mutuas con compañeros: reflejadas en aquellos que trabajan en una misma organización, en cualquier ámbito.

7. Clima laboral: sentimiento de pertenencia con la organización, mecanismos de comunicación dentro y toma de decisiones a nivel individual y grupal.

- **Factores asociados a la satisfacción laboral**

Frisancho (2013) citó a Halloran y Bestons observaron una relación positiva entre la satisfacción laboral y las variables edad, género, experiencia laboral y nivel de carrera, que explicó de la siguiente manera:

1. Edad y género: según el género las mujeres están más satisfechas, y de acuerdo a la edad, los profesionales mayores están más satisfechos.

2. Nivel profesional: Cuanto más duro es el trabajo, mayor es la satisfacción. Los trabajadores poco calificados están menos satisfechos. "En general, los grados más altos corresponden a mayores oportunidades de satisfacer necesidades motivacionales (como las describe Herzberg) y a mayor autonomía, interés y responsabilidad" (Dunnette, 1998).

3. Experiencia Profesional: Corresponde a la edad en cuanto a experiencia en la empresa y satisfacción alcanzada.

4. Condiciones laborales: Respecto a las condiciones de trabajo en el empleo temporal en el Reino Unido, Boo, Francesconi y Frank informan que aprox. El 10% tienen un empleo temporal y estas condiciones no son ideales para un empleo permanente. Los trabajadores temporales tienen menos satisfacción laboral, reciben menos capacitación y ganan menos (Booth, Francesconi, M, Frank y J, 2002). Por otro lado, Bardasi y Francesconi (2004) en su artículo "El impacto del trabajo atípico en el bienestar personal: evidencia de una cohorte de trabajadores del Reino Unido" encontraron que los trabajadores estacionales/temporales estaban menos satisfechos con su trabajo y lo hacen parcialmente.

- **Importancia del estrés laboral**

Los empleados deben ser protegidos, nutridos, formados y valorados para promover su desarrollo basado en la responsabilidad social corporativa. Para comprender el estrés laboral inevitable, es necesario comprender el compromiso de la organización en mantener y mejorar las condiciones ambientales socioeconómicas.

Básicamente, el manejo del estrés conduce al éxito, así como la organización debe contar con un administrador adecuado que pueda manejar todo tipo de dificultades.

- **Tipos de estrés laboral**

El autor Timothy Ferriss, en su libro *The 4-Hour Work Week* (2007), distingue dos tipos de estrés laboral en función de los efectos (positivos o negativos) que tiene en los Trabajadores.

- **Eustrés:** Prepara a nuestro cuerpo para responder ante situaciones nuevas que requieren mayor atención. Incrementan las habilidades, la motivación y la productividad.
 - **Distrés:** Respuesta inapropiada o exagerada al estrés. Es exigente y puede reducir el rendimiento. En esta contribución, el autor Francisco Sáez reitera lo señalado por Ferris en su blog *Facilethings* (2012), mostrando el vínculo entre estrés y productividad.
-
- **Ley de la Enfermera en salud ocupacional:**

La ley peruana que regula la profesión de enfermería y su papel en el ámbito laboral es la Ley 29946 del 28 de diciembre de 2012. Además, los principios generales de la Ley núm. 29783 “Legislación de seguridad y salud en el trabajo”, que también se aplica al ambiente laboral.

La ley establece normas para promover, proteger y mantener el mayor bienestar físico, mental y social en el trabajo garantizando un entorno seguro para todos los empleados, incluyendo la participación de profesionales de la salud, como enfermeras, en la planificación e implementación de actividades basadas en seguridad y salud.

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS

- Agotamiento emocional: es sentirse abrumado y cansado por las exigencias del trabajo. Es parte del síndrome de burnout y supone un agotamiento físico y emocional generado por la exposición prolongada a un estrés laboral intenso. (22)
- Condiciones de trabajo: Engloba desde la seguridad y la comodidad física en el entorno laboral hasta la equidad y justicia en los salarios y beneficios adicionales (21).
- Desarrollo profesional: Evalúa en qué medida los individuos contribuyen significativamente a los objetivos de la organización (21).
- Despersonalización: Implica el desarrollo de una actitud cínica o indiferente hacia los destinatarios de los servicios prestados con clientes o usuarios. Se manifiesta en la desconexión emocional y reducción de la empatía por los demás. (22)
- Realización personal: es la menor conciencia de la competencia y eficacia del desempeño laboral. Los individuos experimentan una sensación de fracaso e insatisfacción crónica con el trabajo personal. (22)
- Satisfacción laboral: Es el grado en el que las personas les gusta (satisfacción) o no les gusta (insatisfacción) su trabajo (41).
- Síndrome de burnout: es una respuesta a largo plazo a factores estresantes emocionales e interpersonales en el trabajo, se manifiesta

en el agotamiento, despersonalización y una sensación reducida de realización personal. (22)

- Vínculos organizacionales: son las interacciones entre los empleados, la calidad del liderazgo y la comunicación dentro de la organización, y el grado de apoyo que sienten en su desarrollo profesional y personal. (21).
- Niveles de Atención: Según García Salabarría (2006) y Magnífico, Noceti y Rodríguez (2002), las jerarquías de atención son una forma ordenada de organizar los recursos para satisfacer las necesidades de la población. (42)
- Promoción de la salud: tiene como objetivo mejorar el bienestar de las personas y las comunidades promoviendo hábitos saludables, previniendo enfermedades y empoderando a las personas a tomar decisiones informadas sobre su salud. (43)
- Profesionales de la salud: son aliados de la salud humana. Están capacitadas para cuidar y promover la salud física y mental de personas y comunidades, incluye a médicos, enfermeras, terapeutas, psicólogos y otros profesionales que trabajan para prevenir enfermedades, diagnosticar problemas de salud y brindar tratamiento, así como educar sobre hábitos saludables. (44)
- Personal técnico y administrativo de la salud: Son los profesionales que apoyan en el funcionamiento eficiente de los establecimientos de salud, pero no participan directamente en la atención clínica de los pacientes incluye a los técnicos de laboratorio, radiología y farmacia, así como al personal administrativo encargado de gestionar, organizar

y coordinar los servicios. Garantizan procesos de atención flexibles y el uso eficiente de los recursos. (45)

- Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”: en Perú, es un marco legal diseñado para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable. Establecer normas y principios que la empresa debe seguir para garantizar condiciones seguras y saludables. Promueve la prevención de riesgos laborales, una cultura de clima laboral y responsabilidad compartida entre empleadores y empleados. (46)

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación descriptiva, básica, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal. Según el tiempo es una investigación prospectiva que estudia las variables de hechos ya ocurridos con fines de cumplir objetivos planteados aplicando el análisis estadístico.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo correlacional para determinar los objetivos planteados.
Es de diseño no experimental.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó el método deductivo, partiendo de teorías generales sobre la promoción de la salud de Nola Pender, Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral para probar hipótesis específicas en el contexto del personal de salud de la Microred Cono Norte.

3.4. POBLACIÓN

La Microred Cono Norte tiene un total de 356 (ver cuadro1). Se encuentran divididos según el siguiente cuadro:

FIGURA N°02

CENTROS DE SALUD – MICRORED CONO NORTE	MÉDICO	ENFERMERO	OBSTETRA	ODONTOLO	PSICOLOGO/ NUTRICIONIS	NUTRICIONIS	TRABAJADO R/A SOCIAL	TOTAL
C.S. Ciudad Nueva	23	20	16	2	1	1	2	98
C.S. Alto de la Alianza	8	10	7	3	1	1	2	51
C.S. Cono Norte	3	7	6	2	2	0	0	30
C.S. La Esperanza	26	22	11	5	1	2	2	105
P.S. Cerro Intiorko	2	8	5	2	2	0	0	29
P.S. Juan Velasco Alvarado	3	4	6	2	1	0	0	22
P.S. Ramon Copaja	3	4	4	1	1	0	0	21
TOTAL	68	75	55	17	9	4	6	356

Fuente: PSL de los centros de salud Cono Norte-2024,

3.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personal de salud que laboren en los establecimientos de salud de la Microred Cono Norte.
- Personal de salud profesional o técnico en el sector salud.
- Personal de salud que tenga interacción con pacientes o

interacción con los demás personales de salud

- Personal de salud pertenecientes a la modalidad contractual (Nombrados, CAS).

3.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Personal de salud que no pertenezcan a ninguno de los establecimientos de salud pertenecientes a la Microred Cono Norte.
- Personal de salud que no deseen participar voluntariamente en el trabajo de investigación.
- Personal de salud que se encuentren en vacaciones o con licencia laboral.
- Personal administrativo del sector salud perteneciente a la Microred Cono Norte.
- Personal de salud que se encuentre en capacitación.
- Personal de salud que no completara los cuestionarios o no lo entregara al termino de sus respuestas.

3.5. MUESTRA

Se empleó el método no probabilístico de tipo por conveniencia considerando la totalidad de personal de salud de la Microred de Cono Norte de Tacna conformado por 356 trabajadores personal de salud donde se exceptuaron a 96 trabajadores que se encontraban de vacaciones, con licencia médica, capacitaciones en el exterior del campo, los que no desean participar en la investigación o que no cumplieran los criterios de inclusión. (Ver Anexo 1)

3.5.1. MUESTREO O SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Se empleó el tipo no probabilístico por conveniencia, inicialmente se trabajó con la información estadística, según el último programa de salud local (PSL), Tacna, 2024, el cual indica el número de personal de salud de la Microred Cono Norte, siendo 356 en total subdividido en las diferentes profesiones y técnicos.

De los 356 personal de salud, se obtuvo la muestra conformada por 260 personales de salud, quienes fueron seleccionados según criterios establecidos por la investigación.

3.6. UNIDAD DE ANÁLISIS

Personal de salud que laboren en la Microred Cono Norte, perteneciente de los distritos Alto de la Alianza y Ciudad Nueva Tacna, periodo 2024. Comprende a médicos, odontólogos, enfermeros, obstetras, nutricionistas, psicólogos, y trabajador social.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se usó como técnica de recolección de datos a la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Para la variable 1 “Síndrome de burnout”, se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) diseñado por Maslach y Jackson (13), que está compuesto por 22 ítems y presenta las dimensiones siguientes: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal.

Los coeficientes alfa de Cronbach para las subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal suelen superar el umbral aceptable de 0.70, indicando una buena consistencia interna.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

1. Subescala de agotamiento emocional: Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Los ítems son 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

2. Subescala de despersonalización: Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Los ítems son 5, 10, 11, 15, 22.

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Los ítems son 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Baremo 1:

Categorías	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Alto	97 a 132	40 a 54	05 a 13	08 a 21
Medio	60 a 96	25 a 39	14 a 21	22 a 34
Bajo	22 a 59	09 a 24	22 a 29	35 a 47

Por otro lado, para medir la variable 2 “Satisfacción laboral”, se aplicará el instrumento diseñado por Álvarez et al. (14), el cual presenta las dimensiones: condiciones de trabajo, vínculos organizacionales, y desarrollo profesional basado en la teoría de higiene y motivación de Herzberg, presenta una escala de 15 ítems. Estadísticamente, presenta una adecuación maestra KMO de .863 y un alfa de Cronbach igual a .906, lo que confirma su fiabilidad estadística.

Está formada por tres sub escalas:

- Subescala de **Condiciones de trabajo**: aborda aspectos como el reconocimiento por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de **vínculos organizacionales**: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1,3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).
- Subescala de **realización profesional**: enfatiza en la satisfacción del trabajador con aspectos relativos al desarrollo profesional.

Baremo 2:

Categorías	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Vínculos organizacionales	Desarrollo profesional
Alto	97 a 132	40 a 54	05 a 13	08 a 21
Medio	60 a 96	25 a 39	14 a 21	22 a 34
Bajo	22 a 59	09 a 24	22 a 29	35 a 47

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de contenido:

Los instrumentos midieron adecuadamente las dimensiones de las variables en cuestión, mostrando un dominio específico del contenido que precede.

Según el juicio de 5 expertos en salud se obtuvo una validez media alta, siendo aprobados todos los ítems.

Confiabilidad:

Se realizó a través de la prueba piloto al personal de salud del Puesto de salud 05 de noviembre en 23 trabajadores en salud que cumplen con los criterios de inclusión a investigar. Inicialmente se solicitó permiso a la Red de Salud de Tacna posteriormente se adjunta la autorización con la solicitud de prueba piloto al Puesto de salud 05 de noviembre, luego se realiza la aplicación de instrumentos con previo consentimiento informado por parte del participante.

De los cuales se obtuvieron el siguiente resultado, según coeficiente de Alfa de Cronbach señala:

- Escala de Síndrome de Burnout, tiene un alfa de Cronbach de 0,817, indicando una buena confiabilidad por consistencia interna. (Ver anexo N° 04)
- Escala de satisfacción laboral en el personal de salud, tiene un alfa de Cronbach de 0,816, indicando una buena confiabilidad por consistencia interna. (Ver anexo N° 04)

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la aplicación de la encuesta y tener el permiso correspondiente se coordinó con la Red de salud Se realizó la prueba piloto fuera del campo de estudio, en el P.S. 05 de noviembre debido a que posee las mismas características al área de investigación, del mismo modo, se desarrolló la ejecución de encuestas en los establecimientos de la Microred de Cono Norte para la recolección de datos estadísticos entre los cuales figura los siguientes centros y puestos de salud:

- C.S. La Esperanza (Total de encuestados = 40)
- C.S. Ciudad Nueva (Total de encuestados = 45)
- C.S. Alto de la Alianza (Total de encuestados = 44)
- C.S. Juan Velasco Alvarado (Total de encuestados = 30)
- P.S. Ramon Copaja (Total de encuestados = 34)
- P.S. Intiorko (Total de encuestados = 29)
- P.S. Cono Norte (Total de encuestados = 38)

Posteriormente, en reuniones planificadas se explicaron los objetivos y alcances de la investigación en cada establecimiento de salud de Cono Norte, así como los detalles de la prueba piloto, la

aplicación del instrumento y la interpretación de los resultados obtenidos para proponer posibles soluciones.

El tiempo de recopilación de datos en la encuesta se estimó entre 10 y 20 minutos por participante y se realizó de manera presencial dentro de los establecimientos de salud de la Microred Cono Norte, previa coordinación con cada uno de ellos teniendo en cuenta las reuniones mensuales de todo el personal. Este proceso se efectuó tras obtener el consentimiento informado de los participantes y asegurar las gestiones necesarias para el uso adecuado del tiempo y del espacio en el establecimiento.

3.10. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se recolectó la información a través de las encuestas previamente completadas, se organizó y codificó los datos. Para esto, se utilizó una base de datos procesada en Microsoft Excel 2016. Posteriormente, el análisis se llevará a cabo utilizando el software de Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 24, etiquetando las variables y categorías de variables y luego se empleó el programa JASP como recurso para analizar el conjunto de datos.

En cuanto a la presentación de la información, se crearon tablas que reflejen los objetivos y las variables de la investigación, acompañadas de sus respectivos gráficos, interpretaciones y conclusiones mediante un análisis descriptivo. Los gráficos se diseñaron utilizando el programa Microsoft Excel 2016.

Para examinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, se aplicó la prueba de significación estadística Chi-cuadrado, considerando un nivel de confianza del 95%. Se calculó la razón de prevalencia a través de criterios de comparación entre las variables de síndrome de burnout versus satisfacción laboral en el personal de salud de la Micro Red de Cono Norte.

3.11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El compromiso que se tuvo fue de buscar el bienestar de las personas y garantizar el valor social y científico del tema de investigación al respetar las decisiones personales, valores y la confiabilidad de la información de los participantes. Para la aplicación del instrumento, fue necesario el consentimiento informado y la confidencialidad de todos los datos, manteniendo el anonimato de los integrantes.

3.11.1. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA

Fue de manera voluntaria, se respetó el pensamiento y las respuestas de los participantes-

3.11.2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se ejecutó la aplicación del instrumento cuestionario previo consentimiento informado, se dio a conocer la investigación a realizarse, su finalidad y el procedimiento. (Ver Anexo N° 06)

3.11.3. CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

Se asegurará el anonimato de los datos personales de los encuestados en todo momento, ya que se solicitó sólo datos generales como edad, sexo, ocupación y estado civil.

3.11.4. PRINCIPIO DE BENEFICENCIA

El objetivo es beneficiar tanto a la población como a las autoridades, facilitando intervenciones concretas para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

3.11.5. EVALUACIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL ESTUDIO Y SUS DESTINATARIOS

Esta investigación beneficia a la población y a las autoridades del sector salud brindando intervenciones concretas para su promoción y prevención.

3.11.6. PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

La investigación se realizó al personal de salud de la Microred de Cono Norte respetando su integridad y autonomía, derechos fundamentales de la persona; la recolección de datos fue través del instrumento diseñado.

3.11.7. PRINCIPIO DE JUSTICIA

Se buscará ofrecer a la población mejoras continuas en su calidad de vida, promoviendo un desarrollo óptimo en su salud. El personal de salud que participe tiene el derecho de acceder a los resultados, así como las entidades comprometidas con la investigación.

3.11.8. LA SELECCIÓN DE SERES HUMANOS O SIN DISCRIMINACIÓN

Se consideró a los participantes de la investigación teniendo en cuenta el objetivo del estudio estos fueron el personal de salud. Se utilizaron fórmulas estadísticas para determinar el tamaño de muestra de la población, y en su aplicación no hubo discriminación por sexo, religión, edad o condiciones de trabajo, todo se condujo de manera justa y equitativa.

3.11.9. LOS BENEFICIOS POTENCIALES FUERON PARA LOS INDIVIDUOS Y LOS CONOCIMIENTOS PARA LA SOCIEDAD

El desarrollo de este estudio brindó resultados importantes en el personal de salud de los siete establecimientos de Cono Norte, principalmente sobre los indicadores de síndrome de Burnout, ya que permitió identificar que trabajadores mantienen un nivel bajo o elevado de estrés producto de su ambiente laboral, lo que incide directamente en la salud mental y física. Seguidamente se determinó la satisfacción laboral del personal de salud, que muestra ser un indicador de nivel de estrés, repercutiendo en su salud mental. Por lo cual, esta investigación beneficia de forma directa en el personal de salud y de forma indirecta en la sociedad.

CAPÍTULO IV:

DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y DESCRIPCIÓN

Luego de aplicar las herramientas de recolección de datos, se presentan los siguientes resultados obtenidos en forma de tablas y gráficos, satisfaciendo los objetivos e hipótesis planteadas.

TABLA 1

**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE SALUD
MICRORED CONO NORTE, TACNA – 2024**

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS		N°	%
Sexo	Femenino	216	83,07%
	Masculino	44	16,92%
TOTAL		260	100,00%
Edad	Menor de 20 años	0	0%
	21- 30 años	11	4,23%
	31- 40 años	45	17,30%
	41 - 50 años	44	16,92%
	51-59 años	140	53,84%
	Mayor de 60 años	20	7,69%
TOTAL		260	100,00%
Estado civil	Soltero	49	18,84%
	Conviviente	73	28,07%
	Casado	105	40,38%
	Divorciado	26	10,00%
	Viudo	7	2,69%
TOTAL		260	100,00%
Profesión	Médico general	52	20,00%
	Enfermera	69	26,53%
	Farmacia	27	10,38%
	Odontología	10	3,84%
	obstetricia	36	13,84%
	técnico de enfermería	45	17,30%
TOTAL		260	100,00%

Condición laboral	Nombrado	160	61,53%
	Contratado	100	38,46%
TOTAL		260	100,00%
Años de servicio	Menor De 5 Años	11	4,23%
	Entre 6 A 10 Años	89	34,23%
	Entre 11 A 29 Años	131	50,38%
	De 30 A Mas	29	11,15%
TOTAL		260	100,00%
Cargo que ocupa en el trabajo	Gerente	14	5,38%
	Jefa De Servicio	55	21,15%
	Otros	191	73,46%
TOTAL		260	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna –2024

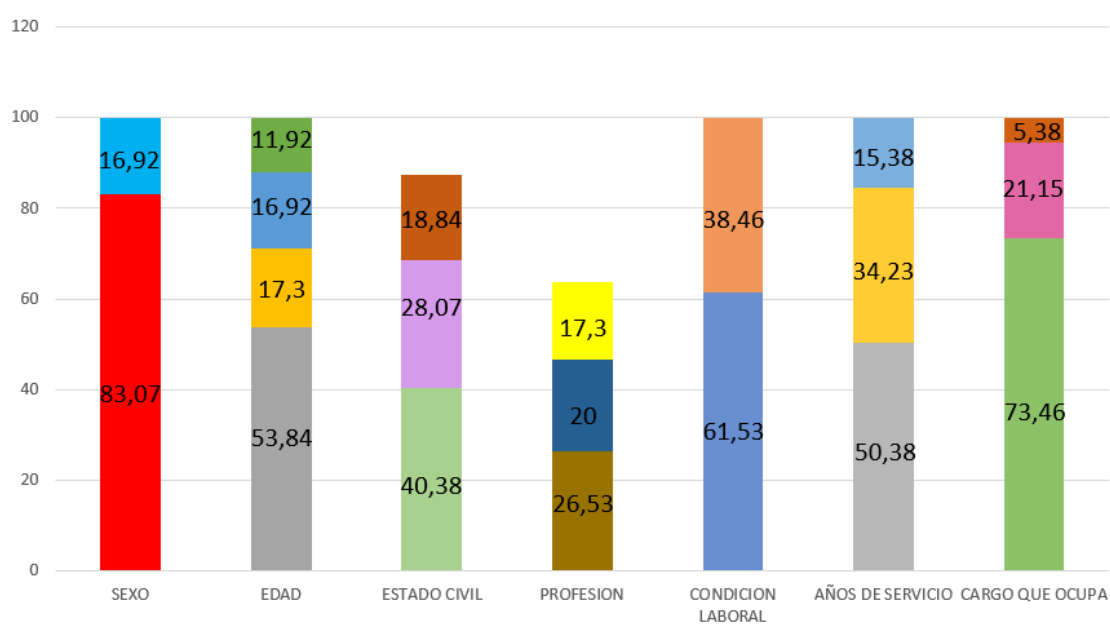
Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

- De los trabajadores predomina con 83,07% el sexo femenino. En edad entre los 51 a 59 años tiene un 53,84%. En el estado civil el 40% es casado; en la profesión: enfermería resalta con el 26%; en lo referente a condición laboral: el personal nombrado con 61,53% y según el tiempo de servicio entre los 11 y 29 años con el 50%.
- Por profesión resalta la enfermería con 26,53% seguido por profesional médico con 20%, y técnicos de enfermería con 17,3%.
- Por condición laboral predomina el nombrado con 61,53% siendo la mayoría personal que labora de manera permanente en su puesto laboral.
- Por tiempo de servicio destaca entre los 11 a 29 años con 50,38% y entre 6 a 10 años con 34,23%.

GRÁFICO 1

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE SALUD MICRORED CONO NORTE, TACNA – 2024



SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	PROFESION	CONDICION LABORAL	AÑOS DE SERVICIO	CARGO QUE OCUPA
<ul style="list-style-type: none"> ■ FEMENINO ■ MASCULINO 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 51 A 59 AÑOS ■ 31-40 AÑOS ■ 41-50 AÑOS ■ OTROS 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CASADO ■ CONVIVIENTE ■ SOLTERO 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ENFERMERA ■ MEDICO ■ TECNICO ENFERMERIA 	<ul style="list-style-type: none"> ■ NOMBRADO ■ CONTRATADO 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 6 - 10 AÑOS ■ 11-29 AÑOS ■ OTROS 	<ul style="list-style-type: none"> ■ JEFE DE SERVICIO ■ GERENTE ■ OTROS

TABLA 2

**NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE SALUD DE LA
MICRORED CONO NORTE TACNA 2024**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	17,30%
Medio	150	57,69%
Alto	65	25,00%
Total	260	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna –2024

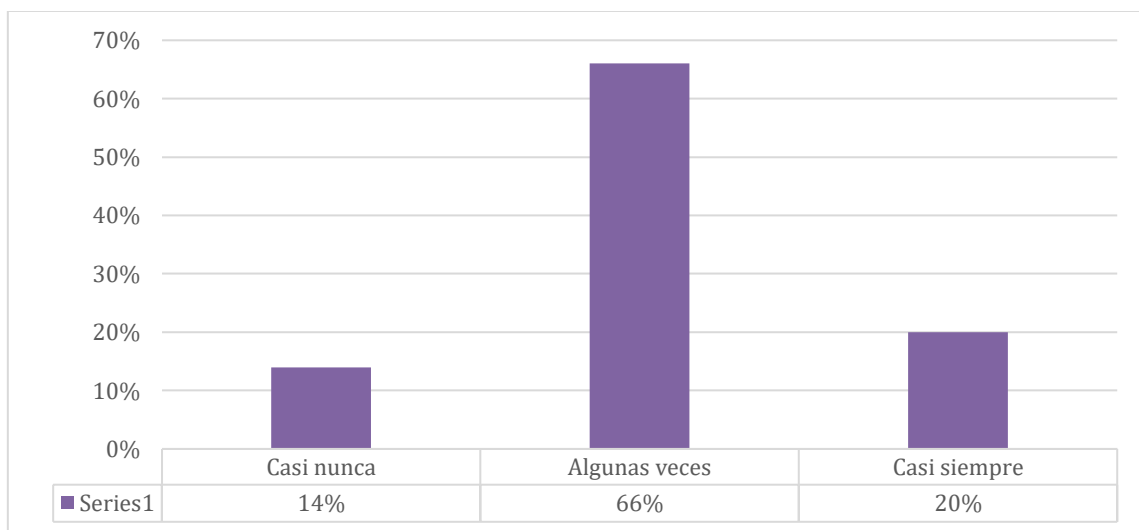
Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

- El 57,69% del personal de salud se encuentra en un nivel medio de síndrome de burnout, el 25,00% muestra un nivel alto y el 17,30% manifiesta un nivel bajo.
- El 25,00% presenta un nivel alto, lo que es preocupante, ya que este grupo puede estar en riesgo de consecuencias negativas significativas para su salud y desempeño.
- El 17,30% muestra un nivel bajo de burnout, lo que sugiere que un pequeño grupo mantiene un buen manejo del estrés y agotamiento laboral. Se recomienda intervenir con programas de apoyo y bienestar para reducir el nivel de burnout, especialmente en aquellos con niveles medio y alto.

GRÁFICO 2

NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE TACNA 2024



Fuente: Tabla 02

TABLA 3

SÍNDROME DE BURNOUT, SEGÚN DIMENSIONES: NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN, REALIZACIÓN PERSONAL DEL PERSONAL DE SALUD MICRORED CONO NORTE TACNA 2024

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo	43	16,53%
	Medio	147	56,53%
	Alto	70	26,92%
	Total	260	100,00%
DESPERSONALIZACIÓN	Bajo	62	23,85%
	Medio	142	54,62%
	Alto	56	21,54%
	Total	260	100,00%
REALIZACIÓN PERSONAL	Bajo	52	20,00%
	Medio	140	53,85%
	Alto	68	26,15%
	Total	260	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna -2024

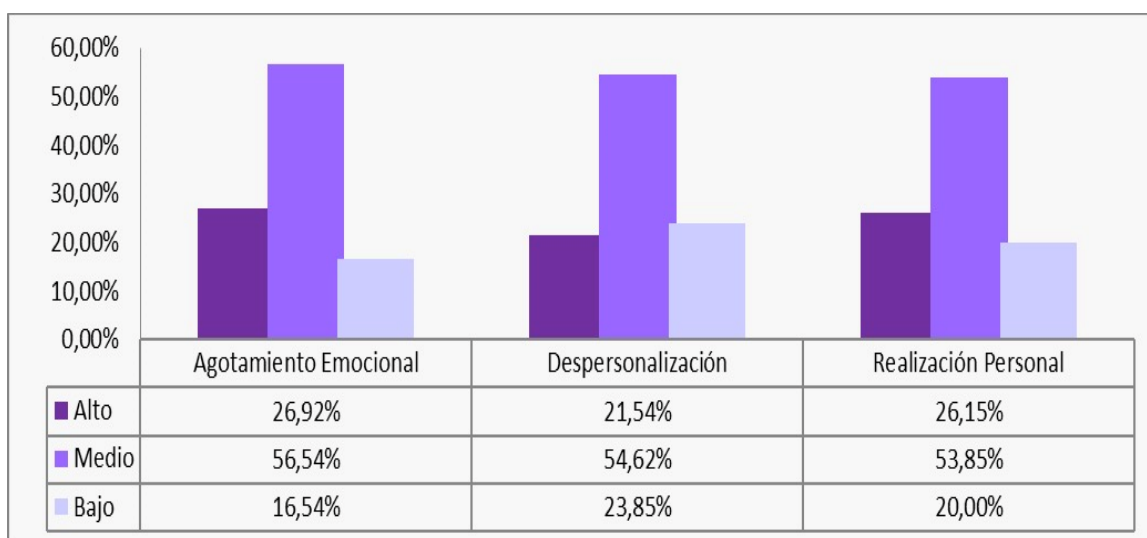
Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

- Según dimensiones del síndrome de burnout: en agotamiento emocional el 56,53% del personal de salud se encuentra en un nivel medio
- El 54,62 % se encuentra en un nivel medio de despersonalización y el 21,54% presenta un nivel alto de despersonalización, lo que es alarmante, ya que puede afectar negativamente la calidad del cuidado que brindan.
- El 53,85 % del personal se encuentra en un nivel medio de realización personal, indicando que la mayoría siente una satisfacción moderada con sus logros en el trabajo.

GRÁFICO 3

SÍNDROME DE BURNOUT, SEGÚN DIMENSIONES: NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN, REALIZACIÓN PERSONAL DEL PERSONAL DE SALUD MICRORED CONO NORTE TACNA 2024



Fuente: Tabla 03

TABLA 4

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD
MICRORED CONO NORTE TACNA 2024**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	15,76%
Medio	115	44,23%
Alto	104	40,00%
Total	260	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna -2024

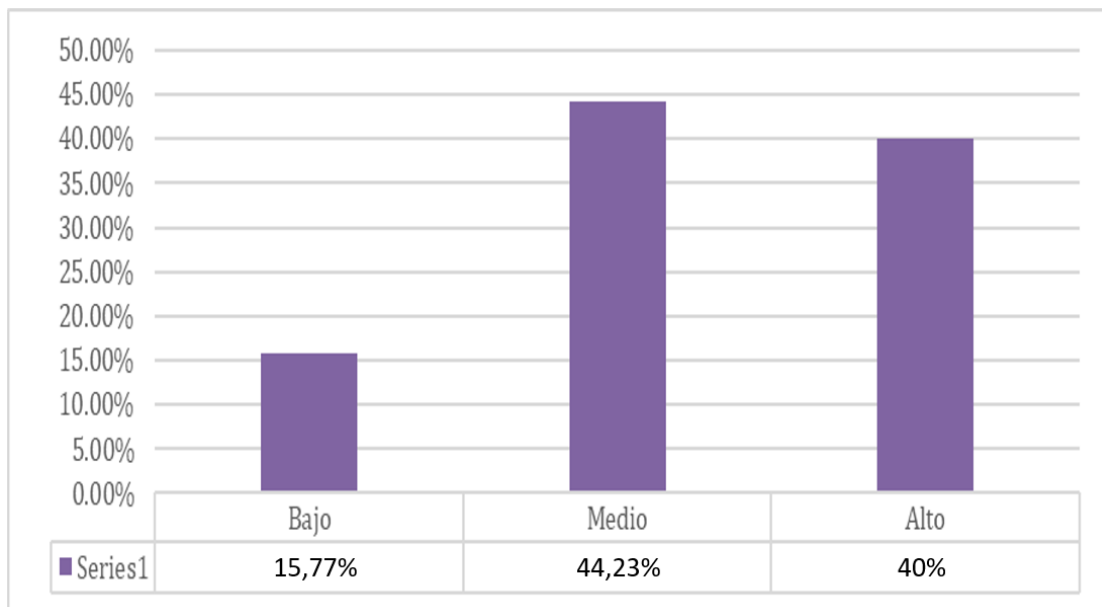
Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

- Se presenta lo referente a satisfacción laboral donde el 44,23% tiene un nivel medio de satisfacción laboral, lo que sugiere una percepción moderada sobre su ambiente de trabajo, beneficios y condiciones.
- Un 40,00 % se encuentra en un nivel alto de satisfacción, lo cual es positivo, pero debe mantenerse y reforzarse.
- El 15,77 % se encuentra insatisfecho, lo cual podría tener efectos negativos en su rendimiento y compromiso. Es crucial identificar las causas de la insatisfacción y trabajar en mejorarlas para elevar los niveles generales de satisfacción laboral.

GRÁFICO 4

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD MICRORED CONO NORTE TACNA 2024



Fuente: Tabla 04

TABLA 5

SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN DIMENSIONES: CONDICIONES DE TRABAJO, VÍNCULOS ORGANIZACIONALES, DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE TACNA 2024

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
CONDICIONES DE TRABAJO	Bajo	59	22,69%
	Medio	124	47,69%
	Alto	77	29,61%
	Total	260	100,00%
VÍNCULOS ORGANIZACIONALES	Bajo	40	15,38%
	Medio	108	41,53%
	Alto	112	43,07%
	Total	260	100,00%
DESARROLLO PROFESIONAL	Bajo	32	12,31%
	Medio	113	43,46%
	Alto	115	44,23%
	Total	260	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna -2024

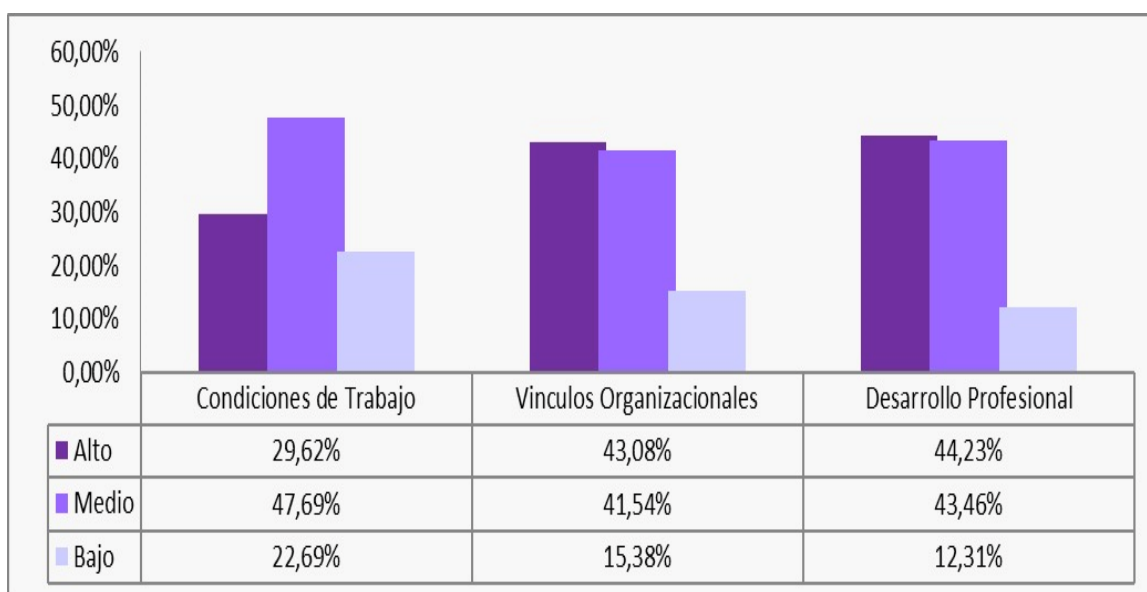
Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

- La situación laboral según sus dimensiones se presenta de la siguiente manera: en condiciones de trabajo el 47,69% tiene un nivel medio
- El 29,61% está satisfecho con las condiciones de trabajo, lo cual es positivo. El 22,69% considera que las condiciones son inadecuadas.
- El 43,07% tiene vínculos organizacionales altos, lo que indica una buena integración y sentido de pertenencia dentro de la organización. El 41,53% se encuentra en un nivel medio. El 15,38% tiene vínculos bajos.
- El 44,23% del personal percibe que su desarrollo profesional es alto. El 43,46% está en un nivel medio. El 12,31% está en un nivel bajo, lo que puede ser un área de preocupación. Se recomienda seguir ofreciendo y ampliando las oportunidades de desarrollo profesional para mantener y mejorar la satisfacción y el compromiso de los Trabajadores.

GRÁFICO 5

SATISFACCIÓN LABORAL, SEGÚN DIMENSIONES: CONDICIONES DE TRABAJO, VÍNCULOS ORGANIZACIONALES, DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE TACNA 2024



Fuente: Tabla 05

TABLA 6

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED DE CONO NORTE, TACNA 2024

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Síndrome de burnout	Bajo	21	24	0	45	17,30%
	Medio	20	77	53	150	57,69%
	Alto	0	14	51	65	25,00%
Total		41	115	104	260	100%
		15,76%	44,23%	40%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado al personal de salud, Tacna -2024

Elaborado por: Maslach, Jackson y Álvarez. Modificado por Bach. Pereyra, Y

INTERPRETACIÓN:

La tabla muestra la relación entre el nivel de síndrome de burnout y el nivel de satisfacción laboral donde el 57,69 tiene un nivel medio, en el 25,00% es alto y bajo con el 17,30%.

Para el personal con un nivel bajo de burnout, la mayoría tiene una satisfacción laboral media (115 personas), y una minoría tiene satisfacción baja (41 personas). Ninguno de los que tienen bajo burnout alcanza un nivel alto de satisfacción laboral.

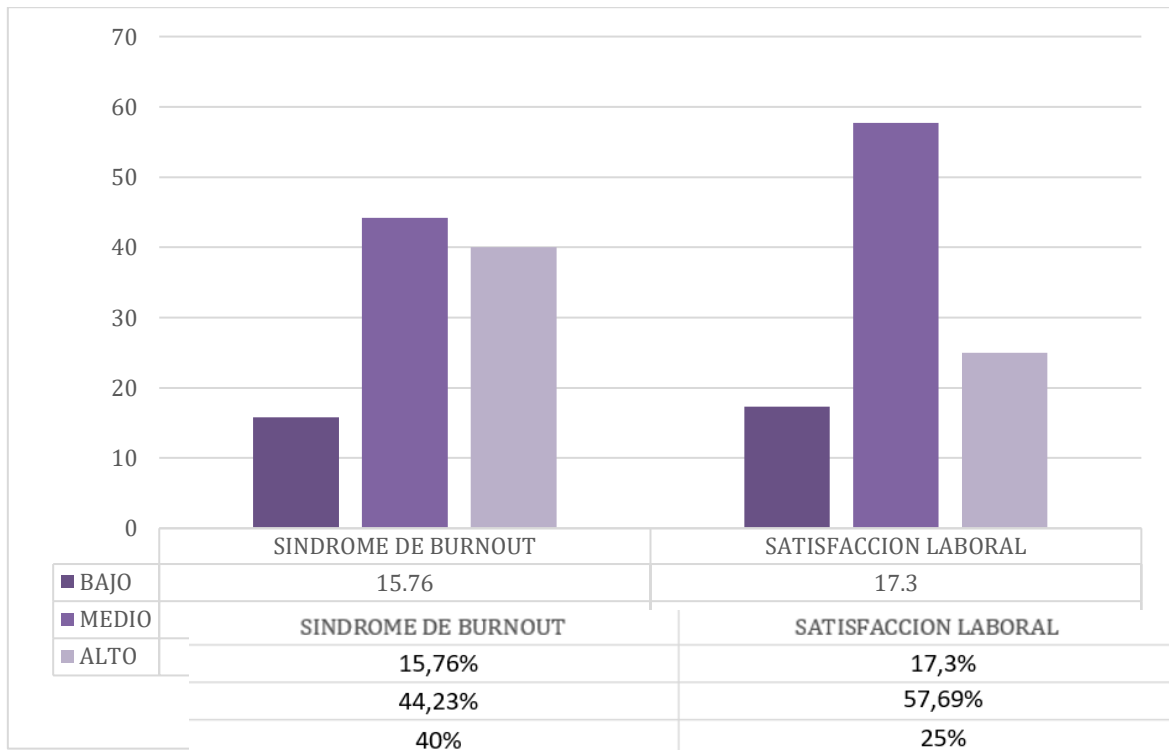
Para el personal con un nivel medio de burnout, una mayor parte tiene una satisfacción laboral media (77 personas), mientras que 41 personas alcanzan un nivel alto de satisfacción. Solo 7 personas en este grupo tienen satisfacción baja.

Para el personal con un alto nivel de burnout, la mayoría (38 personas)

tiene una alta satisfacción laboral, mientras que 2 tienen una satisfacción media.

GRÁFICO 6

TABLA DE RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED DE CONO NORTE, TACNA 2024



Fuente: Tabla 6

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis alterna

Ha

Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.

Hipótesis nula

Ho

No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024. (Ver anexo 6)

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal fue analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024. Los resultados obtenidos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, siendo predominante el nivel medio y alto de las variables estudiadas, como lo demuestra el valor del chi-cuadrado de Pearson (92,532, $p = 0.000$), dado que p es menor a 0.05. Este hallazgo sugiere que los niveles de burnout están directamente asociados con los niveles de satisfacción laboral, indicando que a medida que cambia el nivel de Síndrome de Burnout, también lo hace la satisfacción laboral; lo que es coherente con la tendencia observada en estudios previos tanto a nivel internacional y nacional.

Al comparar con estudios de Pazmiño y Duque (2023) en Quito, Ecuador, encontraron una correlación significativa entre el burnout y la reducción de la satisfacción laboral, confirmando la relación directa y significativa entre estas variables.

Por otro lado, Torrejón y Carcelén (2020) identificaron una relación inversa significativa entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19, subrayando la importancia de abordar el burnout para mejorar el bienestar laboral.

De manera similar, Vásquez et al. (2021) en Chillán, Chile también evidenciaron una correlación negativa significativa, especialmente en áreas de alta presión en los servicios de medicina y emergencia, lo que refuerza la necesidad de implementar estrategias específicas para reducir el burnout y mejorar la satisfacción laboral.

Los resultados son congruentes con los hallazgos de Carlos (2022) en Lambayeque, Perú, quien reportó una relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral, en un nivel medio.

La situación laboral según sus dimensiones se presenta de la siguiente manera: en condiciones de trabajo el 47,69 % tiene un nivel medio; en vínculos organizacionales el 43,07% y en desarrollo profesional el 44,23% un nivel alto.

Según estudios anteriores de Schaufeli, el personal de salud que no se siente conectado con su equipo de trabajo, es probable que experimenten agotamiento emocional, lo que aumenta el riesgo de sufrir el síndrome de burnout lo que afecta su salud mental, el trabajo en equipo, la desmotivación y conflictos laborales. Por eso, es importante establecer estrategias que mejoren la comunicación.

Se presenta lo referente a satisfacción laboral donde el 44,23% tiene un nivel medio, el 40% en un nivel alto de satisfacción y el 15,77% presenta un nivel bajo.

Sin embargo, es relevante notar las diferencias encontradas en estudios regionales. Por ejemplo, Espinal et al. (2022) en Tacna, Perú, confirmó una relación significativa entre el burnout y la satisfacción laboral,

lo que coincide con nuestros resultados. No obstante, Arana et al. (2023) en su estudio en el personal de farmacia de Tacna no encontró una relación significativa entre estas variables, lo que sugiere que las diferencias contextuales y las características específicas del entorno laboral influyen en la percepción del burnout y la satisfacción laboral.

Según dimensiones del síndrome de burnout: en agotamiento emocional el 56,53% el personal de salud se encuentra en un nivel medido; en despersonalización se tiene un nivel medio con el 54,62% y en realización personal el 53,85% un nivel medio.

Gabriel (2023) reportó que un 42.9% de enfermeros tienen un alto nivel de agotamiento emocional y un 38.6% un nivel medio de ausencia de realización personal no hay una relación significativa entre satisfacción laboral y burnout.

Carlos (2023) encontró que un 68% de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio de burnout y un 66% estaban bastante satisfechos con su trabajo se da una relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Yslado et al. (2023) en Lima identificó una relación funcional significativa y negativa entre estas variables, resaltando que la dimensión de la despersonalización en un 37%, similar a lo encontrado en la presente investigación, donde el nivel medio de despersonalización fue el más frecuente.

En relación a la variable de síndrome de Burnout, el 57,69% se encuentra en un nivel medio, el 25% muestra un alto y el 17,30% manifiesta un nivel bajo.

Arana et al. (2023) señala que el 85,7% del personal mostró un nivel medio de burnout y el 40% estaba satisfecho con su trabajo, sin reflejarse una relación significativa entre burnout y satisfacción laboral.

Saravia (2022) reportó que el 52% de los trabajadores mostró insatisfacción laboral parcial y el 42% presentó síndrome de burnout, indicando la prevalencia de la insatisfacción y burnout.

Torrejón y Carcelén (2023) reportaron una relación inversa significativa entre burnout y satisfacción laboral durante la pandemia de COVID-19, lo que difiere de nuestros hallazgos en algunos aspectos.

Estos resultados coinciden parcialmente con estudios previos. Pazmiño y Duque (2023) encontraron una correlación significativa entre burnout y satisfacción laboral, donde a mayor burnout, menor satisfacción laboral. Sin embargo, en nuestro estudio, el alto nivel de burnout coincide con niveles medios de satisfacción en algunos casos, lo que podría deberse a factores contextuales en la Microred Cono Norte.

La prueba de Chi-cuadrado de Pearson arrojó un valor de 92,532 con un nivel de significancia de $p = 0,000$; lo que confirma la existencia de una asociación significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que los niveles de burnout están estrechamente relacionados con los niveles de satisfacción laboral en el personal de salud.

A razón de analizar la relación que existe entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024, los resultados indican una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, tal como demuestra la prueba de chi cuadrado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Se analizó las dimensiones del síndrome de Burnout; en agotamiento emocional (56,53%) nivel medio; en despersonalización, se evidenció que un (54,62%) tiene un nivel medio, y en base a la realización personal, un (53,85%) reporta un nivel medio.

En las dimensiones de la satisfacción laboral encontramos que en condiciones de trabajo el (47,69%) se encuentra en un nivel medio, en vínculos organizacionales, un (43,07%) nivel bajo y en desarrollo profesional un (44,23%) un nivel alto.

En el grado de satisfacción laboral un (44,23%) tienen un nivel medio y el (40%) un nivel alto.

Existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024; siendo el (57,69%) y (44,23%) respectivamente, Esta contrastación se comprueba estadísticamente con el chi cuadrado (Valor=92,532,p=000), dado que p es menor a 0,05 en consecuencia, a medida que aumentan los niveles de Síndrome de Burnout, se observa una variabilidad en la satisfacción laboral, que evidencia que el Síndrome de Burnout tiene un impacto considerable en la satisfacción del entorno laboral del trabajador.

5.2 RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Diresa - Tacna:

- Fortalecer al equipo disciplinario del área de salud ocupacional ya que, toda empresa o institución debe contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Crear el área de salud ocupacional (Enfermera, Médico y Psicólogo) con el fin de preservar la salud integral del trabajador así elevar la productividad de la empresa o institución.
- Fortalecer la capacitación en gerentes y jefes de los establecimientos de salud del Cono Norte en: gestión, estrategias y manejo de personas dirigido al personal de enfermería que es el grupo más numeroso de todo el establecimiento de salud; estas acciones garantizarán la eficacia y eficiencia en el trabajo desarrollado.

A los gerentes de los establecimientos de Salud de Cono Norte:

- Implementar programas integrales de apoyo psicosocial que incluyan talleres de manejo del estrés, capacitación en resiliencia y asesoría psicológica en los trabajadores administrativos y de salud (enfermeras) con el fin de mejorar la satisfacción laboral.
- Implementar dentro de los planes anuales un presupuesto para actividades recreativas que involucre a la familia de los trabajadores favoreciendo el clima laboral armónico.
- Se recomienda realizar trabajos de investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo referente a la salud ocupacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cabello VNS SH. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. 1835153rd ed.: Arch Med Fam.; 2016.
2. Organization. WH. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. [Online]; 2019. Acceso 04 de 05de 2024. Disponible en: [HYPERLINK "https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases"](https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases) <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> .
3. Salud OMdl. Salud laboral: Trabajadores de la salud. [Online]; 2022. Acceso 12 de Juniode 2024. Disponible en: [HYPERLINK "https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers"](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers) <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers> .
4. PERUANO E. Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? [Online]; 2023. Acceso 2024 de JUNIOde 12. Disponible en: [HYPERLINK "https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa"](https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa) <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa> .
5. peruano E. Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Online].; 2011. Acceso 09 de 05 de 2024. Disponible en: [HYPERLINK "https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf?v=1585259556"](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf?v=1585259556)

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N__29783.pdf?v=1585259556 .

6. Saari L, Judge T. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. 2004; 43(4).
7. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001; 52.
8. Pazmiño G, Duque C. Prevalencia de síndrome de burnout y su efecto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ADITMAQ, Quito período junio – septiembre 2023. Ecuador: UDLA.
9. Torrejón P, Carcelén C. Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. *REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología*. <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.104>. 2023; 6(16).
10. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*. Chile. [Www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957](http://www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957). 2019; 23.
11. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Epistemia*. <https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>. 2020; 4(1).
12. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Marquez E, Padilla L, Pinto E, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico* (Lima). [Http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06](http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06). 2019; 19(4).
13. Gabriel V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Revista Enferm. Herediana*. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>. 2019; 12.

14. Espinal D, Alave H, Oblitas C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal de salud de la Dirección Regional de Salud Tacna en tiempo de pandemia, 2022. Callao: Universidad Nacional del Callao.
15. Arana L, Chambi A, Valeriano E. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la Red de Salud Tacna, 2023. Callao: Universidad Nacional del Callao.
16. Saravia K. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de desarrollo integral de la familia Los Cabitos, Tacna 2022. Universidad Privada de Tacna.
17. Masson. La investigación amiec. Diccionario de Enfermería Paris: Masson; 2005.
18. Pender N. Health Promotion in Nursing Practice Stanford: Appleton & Lange; 1996.
19. Pender N. Health Promotion in Nursing Practice Stanford: Appleton & Lange; 1996.
20. Castro EMMMB. Promoción de la salud bajo la perspectiva de Nola Pender en una comunidad urbana de Pereira. [Online]; 2023. Acceso 11 de 05de 2024. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/73d19bea-28fe-4a6a-806a-335cdb6dc143/content>.
21. Álvarez E, Vargas A, Martínez C. Escala de medición de la satisfacción laboral. HUMAN Review. 2023;: p. 2-11.
22. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. Annual Review of Psychology. 2001; 52.
23. Freudenberger H. Staff burn-out. Journal of Social Issues. 1974; 30(1).
24. Pines A, Aronson E. Career burnout: Causes and cures. Free Press.
25. OMS. International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (11th Revision).: World Health Organization; 2019.

26. Melamed S, Shirom A, Toker S. Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*. 2006; 132(3).
27. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory Manual* EEUU: Consulting Psychologists Press; 1997.
28. Salas R. *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en personal civil de técnicas en enfermería de un hospital militar*, Miraflores – 2018. Lima.
29. Maslach C, Leiter M. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*: Jossey-Bass.; 1997.
30. Farias A. *El modelo Burnout: engagement en enfermeros*. Salamanca, España.
31. Gil Monte P, Peiro J. *Desgaste psíquico en el trabajo: el Síndrome de Burnout* Madrid: Editorial Síntesis; 1997.
32. Shanafelt T, Hasan O, Dyrbye L, Sinsky C, Satele D, Sloan J, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*. Doi: 0.1016/j.mayocp.2015.08.023. 2015; 90(12).
33. Dewa C, Loong D, Bonato S, Thanh N. How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Services Research*. 2014; 14(1).
34. Weiss H. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2). 2002.
35. Spector P. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*.: Sage Publications; 1997.
36. Locke. La naturaleza y causas de la satisfacción en el trabajo. En MD Dunnette (Ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* Chicago: Rand McNally; 1976.

37. Steers R, Porter L. Motivation and Work Behavior: mcgraw-Hill; 1991.
38. Steers R, Porter L. Motivation and Work Behavior: mcgraw-Hill; 199.
39. Robbins S, Coulter M. Administración (13a. Ed.) México: Pearson Educación; 2018.
40. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. La motivación para trabajar: John Wiley & Sons; 1959.
41. Spector P. Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences. : Sage Publications; 1997.
42. González A RM. Clasificación de los niveles de atención en salud.. [Online]; 2019. Acceso 20 de 06de 2024. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0864-34662008000400014#:~:text=Cl%C3%a1sicamente%20se%20distinguen%20tres%20niveles,alta%20tecnolog%C3%ada%20e%20institutos%20especializados.
43. Salud. Opdl. Promoción de la salud. [Online]; 2020. Acceso 20 de 06de 2024. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud#:~:text=La%20Promoci%C3%b3n%20de%20la%20Salud%20fomenta%20cambios%20en%20el%20entorno,ambientales%2C%20organizaciones%20y%20personales%20interact%C3%baan>.
44. Houston. Cdmud. ¿Cómo se ve un profesional de la salud? [Online]; 2023. Acceso 09 de 04de 2024. Disponible en: <https://cmuch.edu.mx/blog/como-se-ve-un-profesional-de-la-salud/#:~:text=Un%20profesional%20de%20Salud%20es,atender%20directamente%20un%20padecimiento%20humano>.
45. Civil S. Informe Técnico N° 318-2019-SERVIR-GPGSC. [Online]; 2019. Acceso 23 de 07de 2024. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373256/Informe%20T%C3%a9cnico%20318-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>.

46. Peruano DOE. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Online]; 2011. Acceso 12 de 06de 2024. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerdocumento?Idnorma=38>
47. Masson. La investigación amiec. Diccionario de Enfermería Paris: Masson; 2005.
48. Pazmiño G DC. Prevalencia de síndrome de burnout y su efecto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ADITMAQ, Quito período junio – septiembre Ecuador: UDLA; 2023.
49. Torrejón P CC. Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología.. [Online]; 2023. Acceso 10 de 04de 2024. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.104>. 2023.
50. Vásquez V GJMJSA. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia. Chile.. [Online]; 2023. Acceso 20 de 06de 2024. Disponible en: www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957. 2019; 23.
51. Judge T, Thoresen C, Bono J, Patton G. The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127(3). 2001.
52. Guitart MAA. EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS. [Online]; 2007. Acceso 12 de 08de 2024. Disponible en: HYPERLINK <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>.
53. Lachiner Saborío Morales LFHM. Síndrome de Burnout. [Online]; 2015. Acceso 11 de 06de 2024. Disponible en: HYPERLINK https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	877
ANEXO N° 02: MUESTRA.....	888
ANEXO N°03: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	899
ANEXO N° 04: FORMATO DE VALIDACIÓN DE 5 EXPERTOS Y CONFIABILIDAD.....	944
ANEXO N°05: CONFIABILIDAD.....	104
ANEXO N° 06: PRUEBA DE CHI CUADRADO.....	106
ANEXO N°07: CONSENTIMIENTO INFORMADO	1077
ANEXO N° 08: PERMISOS RESPECTIVO O SOLICITUD DE PERMISO INSTITUCIONAL	1088
ANEXO N° 09: SOLICITUD DE PERMISO PARA PRUEBA PILOTO.....	11111
ANEXO N° 10: SITUACIÓN PROBLEMATICA.....	11212
ANEXO N° 11: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.....	113

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación que existe entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024.</p>	<p>Hipótesis Alterna</p> <p>Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Síndrome de burnout</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Enfoque de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Observacional</p> <p>Prospectiva</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Tipo descriptivo correlacional para determinar los objetivos planteados acorde a la investigación.</p> <p>En cuanto al diseño, según su intervención, la investigación es no experimental.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la frecuencia del síndrome de Burnout del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna. • Describir el Síndrome de Burnout en sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el personal de salud - Microred Cono Norte. • Identificar el grado de satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna. • Identificar la satisfacción laboral en sus dimensiones; condiciones de trabajo, vínculos organizacionales y desarrollo profesional en el personal de salud - Microred Cono Norte. 	<p>Hipótesis</p> <p>Nula</p> <p>No existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con la satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Vínculos organizacionales</p> <p>Desarrollo profesional</p>	

ANEXO N° 02: MUESTRA

La población total del personal de salud que labora dentro de la Microred de Cono Norte es de 356 personas, entre profesionales y técnicos. Para efectos del proyecto de investigación se realizará una muestra probabilística al azar.

El tamaño de la muestra se calculó con la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra

N = Es el tamaño de la población (La población es de 356 personas)

E = Error máximo aceptable: 0.30

Z = Nivel de confianza: 95% (1.96)

p = Porcentaje estimado que poseen la característica: 0.5

q = Porcentaje estimado que no posee la característica: 1 – p = 0.5

Reemplazando tenemos que:

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (356)}{0.05^2 (220-1) + (1.96^2)(0.5) (0.5)} = 260$$

Efectuado el cálculo de la muestra se dio a Conocer que está constituido por un total de 260 personal de salud que labora dentro de los establecimientos de la Microred Cono Norte.

ANEXO N°03: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD - MICRORED CONO NORTE

A continuación, se solicita que marque con una "X" en el recuadro que mejor represente su experiencia o percepción personal. De antemano agradezco su apoyo en la repercusión de mis objetivos profesionales.

DATOS GENERALES:

1. SEXO: MASCULINO FEMENINO

2. EDAD:

<input type="checkbox"/>	Menor de 20 años	<input type="checkbox"/>	41- 50 años
<input type="checkbox"/>	21-30 años	<input type="checkbox"/>	51-59 años
<input type="checkbox"/>	31-40 años	<input type="checkbox"/>	Mayor de 60 años

3. ESTADO CIVIL:

<input type="checkbox"/>	Soltero(a)	<input type="checkbox"/>	Conviviente	<input type="checkbox"/>	Casado(a)
<input type="checkbox"/>	Divorciado(a)	<input type="checkbox"/>	Viudo(a)		

4. PROFESIÓN:

<input type="checkbox"/>	Médico general	<input type="checkbox"/>	Médico especialista
<input type="checkbox"/>	Enfermera	<input type="checkbox"/>	Obstetricia

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Psicología | <input type="checkbox"/> | Odontología |
| <input type="checkbox"/> | Farmacia | <input type="checkbox"/> | Laboratorio |
| <input type="checkbox"/> | Auxiliares de enfermería | <input type="checkbox"/> | Nutricionista |
| <input type="checkbox"/> | Técnicos de Enfermería | <input type="checkbox"/> | Técnicos en salud |

Otros: _____

5. CONDICION LABORAL

- Nombrado Contratado

6. AÑOS DE SERVICIO

- Menor de 5 años Entre 11 a 20 años
 Entre 5 a 10 años De 30 años a mas

7. CARGO QUE OCUPA EN EL TRABAJO:

- Gerente Otros: _____
 Jefa de servicio

CUESTIONARIO A: SÍNDROME DE BURNOUT

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
1. ¿Siente agotamiento emocional relacionado con su trabajo?	1	2	3	4	5
2. Al final de su turno laboral, ¿se siente cansado?	1	2	3	4	5

3. ¿Se siente fatigado al despertarse por la mañana y enfrentar un día de trabajo?	1	2	3	4	5
4. ¿Le resulta agotador trabajar todo el día con sus compañeros?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera que su labor le está desgastando física y emocionalmente?	1	2	3	4	5
6. ¿Experimenta frustración en su trabajo habitualmente?	1	2	3	4	5
7. ¿Cree que pasa demasiado tiempo en el centro de trabajo?	1	2	3	4	5
8. ¿Le genera estrés el trato directo con el paciente en su labor?	1	2	3	4	5
9. ¿Se siente frecuentemente sobrepasado por sus responsabilidades laborales, económicas y profesionales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN					
10. ¿Trata a algunos usuarios de manera indiferente?	1	2	3	4	5
11. ¿Ha notado que se ha vuelto más insensible con los usuarios desde que trabaja aquí?	1	2	3	4	5
12. ¿Le preocupa que su trabajo esté endureciendo sus emociones?	1	2	3	4	5
13. ¿Le da igual lo que suceda con los usuarios a quienes atiende?	1	2	3	4	5
14. ¿Siente que sus colegas con quienes trabaja lo responsabilizan por algunos de sus problemas?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL					

15. ¿Le resulta difícil empatizar con los usuarios que atiende?	1	2	3	4	5
16. ¿Considera ineficaz su manejo de los problemas de los usuarios?	1	2	3	4	5
17. ¿Cree que su trabajo no tiene un impacto positivo en la vida de sus usuarios y/o colegas?	1	2	3	4	5
18. ¿Siente falta de energía durante su jornada laboral?	1	2	3	4	5
19. ¿Cree que contribuye a generar un ambiente laboral inadecuado?	1	2	3	4	5
20. ¿Se siente desmotivado después de trabajar en contacto directo con usuarios?	1	2	3	4	5
21. ¿Piensa que su labor no produce resultados valiosos?	1	2	3	4	5
22. ¿Opina que los problemas emocionales del personal no son adecuadamente abordados en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO B: SATISFACCIÓN LABORAL

1= Totalmente insatisfecho 2= Algo insatisfecho 3= Indeciso 4= Satisfecho

5= Totalmente satisfecho

DIMENSIÓN 1. CONDICIONES DE TRABAJO					
1. ¿Está contento con la carga de trabajo asignada?	1	2	3	4	5
2. ¿Se encuentra complacido con el salario que percibe?	1	2	3	4	5
3. ¿Se siente feliz con los beneficios adicionales al sueldo?	1	2	3	4	5

4. ¿Está conforme con el tipo de jubilación que le corresponderá?	1	2	3	4	5
5. ¿Se siente satisfecho con la facilidad para obtener recursos tecnológicos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2. VÍNCULOS ORGANIZACIONALES					
6. El trato recibido por los administradores de su empresa, ¿es adecuado?	1	2	3	4	5
7. ¿Está conforme con las relaciones con sus colegas de trabajo?	1	2	3	4	5
8. ¿Está satisfecho con las interacciones dentro de su departamento?	1	2	3	4	5
9. ¿Está complacido con cómo su superior atiende sus necesidades personales?	1	2	3	4	5
10. ¿Está contento con las actividades recreativas que organiza la empresa?	1	2	3	4	5
11. ¿Está satisfecho con el trato de su jefe directo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3. DESARROLLO PROFESIONAL					
12. ¿Se siente conforme con las oportunidades de desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
13. ¿Está complacido con las formaciones profesionales que ha recibido?	1	2	3	4	5
14. ¿Está contento con su posición laboral?	1	2	3	4	5
15. ¿Está satisfecho con la autonomía para desempeñar su trabajo?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su apoyo.

ANEXO N°04: FORMATO DE VALIDACIÓN DE 5 EXPERTOS Y CONFIABILIDAD

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Silva Carpio María del Carmen EDAD: -
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: Docente
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: Licenciada en Enfermería
 1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor MENCION EN: Ciencia Enfermería
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud - Microred cono norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.				80%	
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				80%	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					85%
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					85%
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					85%
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				80%	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				80%	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				80%	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					85%
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				80%	
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					90%

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente.....b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% FECHA Y LUGAR: 17-06-24 ESEN
 3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 60485508

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... Silva Cornejo, Maria del Carmen ... EDAD.....
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO... Docente
 1.3. TITULO PROFESIONAL... Licenciada en Enfermería
 1.4. GRADO ACADEMICO... Doctor MENCIÓN EN... Ciencias Enfermería
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN... Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud - Microred con Norte, Distrito A. Alianza, Tacna 2024.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.				X	
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				X	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					X
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				X	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				X	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				X	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				X	
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena.....
 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Buena a Muy Buena FECHA Y LUGAR... 17/08/24 Esen
 3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 60465508.....

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

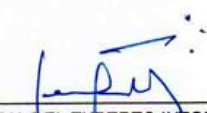
DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mendoza Rosado Jenny Concepción..... EDAD: 63a
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: ESEN/FACS/UNISB.....
- 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: Licenciada en Enfermería.....
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: Doctora..... MENCIÓN EN: Enfermería.....
- 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					90%
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					90
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					90
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					90
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					90
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					90
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					90
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					90
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					90
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					90

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena X.....
2. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%..... FECHA Y LUGAR: Tacna, 10 de Junio 2024.
3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 42872

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO... Mendoza Rosado Jenny Concepción EDAD... 63 años
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO... ESEN / P.A.C.S. / UNSB.G.
- 1.3. TÍTULO PROFESIONAL... Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADÉMICO... Doctora MENCIÓN EN... Enfermería
- 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN... Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral del personal de Salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					90%
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					90%
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					90%
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					90%
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					90%
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					90%
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					85%
9.	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					90%
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					90%
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					90%

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena... ✓
2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 90% FECHA Y LUGAR... 10-06-24 ESEN TACNA
3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: CEP. 12872

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Rivas Hidalgo Liliana EDAD.....
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO Psicóloga / UNJBG
 1.3. TÍTULO PROFESIONAL Licenciada en Psicología
 1.4. GRADO ACADÉMICO Maestría MENCION EN Psicología Clínica y de familia
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del Personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.				80	
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				80	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				80	
4.	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.			41		
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas				70	
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				80	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				70	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				75	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).				80	
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				80	
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				80	

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena.....

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... FECHA Y LUGAR.....

3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor

indique) No repetir tanto la palabra Siesta, colocar sinónimos



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07214317

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Rivas Hidalgo Liliana EDAD:
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO: Psicóloga DIBUM / UNJBG
- 1.3. TÍTULO PROFESIONAL: Licenciada en Psicología
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: Maestría MENCION EN: Psicología clínica y de familia
- 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Dist. A. Alvarza, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.				80	
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				80	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				80	
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.			60		
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas				80	
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				80	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				75	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				80	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).				80	
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				75	
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				80	

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena.....

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN: FECHA Y LUGAR:

3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor

indique) Yo repetir tanto la palabra se siente, hay sinónimos.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07214317

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Rivas Hidalgo Liliana EDAD.....
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO Psicóloga DIBUM / UNJBG
- 1.3. TÍTULO PROFESIONAL Licenciada en Psicología
- 1.4. GRADO ACADÉMICO Maestría MENCION EN Psicología clínica y de familia
- 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN " Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.				80	
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				80	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				80	
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.			60		
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas				80	
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.				80	
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				75	
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.				80	
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).				80	
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.				75	
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.				80	

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena.....

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... FECHA Y LUGAR.....

3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor

indique)..... Yo repetir tanto la palabra se acude, hay sinónimos.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 07214317

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION


DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... Sergio Favio Rojas Contreras EDAD 27 a.
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO..... Clinica Gessmed - Salud Ocupacional
 1.3. TITULO PROFESIONAL..... Licenciado en Enfermería
 1.4. GRADO ACADEMICO..... Licenciado MENCIÓN EN..... Enfermería
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del Personal de Salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					95%
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.				80%	
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					95%
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					95%
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					95%
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					95%
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					95%
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					95%
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					94%
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					95%
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					96%

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena..... x
 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 95%..... FECHA Y LUGAR..... 10-06-24 Gessmed
 3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


Sergio Favio Rojas Contreras
 LICENCIADO EN ENFERMERÍA
 CEP: 114428

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 72669564

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO..... Sergio Favio Rojas Contreras..... EDAD..... 27a
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO..... Clinica Gessmed - Salud Ocupacional
 1.3. TITULO PROFESIONAL..... Licenciado en Enfermería
 1.4. GRADO ACADÉMICO..... Licenciado..... MENCION EN..... Enfermería
 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de Salud - Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					95%
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					95%
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					95%
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					95%
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					95%
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					95%
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					95%
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					95%
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					95%
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					95%
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					95%

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena... X.....
 2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 95%..... FECHA Y LUGAR..... 10-06-24 Gessmed
 3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


Sergio Favio Rojas Contreras
 LICENCIADO EN ENFERMERÍA
 CEP: 114428

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 72669564

FORMATOS DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE JUICIO EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO Romero Chura Eddy Mercedes EDAD.....
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO Jefe del Servicio Emergencia - HHUT
- 1.3. TITULO PROFESIONAL Licenciada en Enfermería
- 1.4. GRADO ACADEMICO Licenciada MENCION EN Enfermería
- 1.5. TITULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN " Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud-Microred Cono Norte, Tacna 2024

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	BAJO 21- 40%	REGULAR 41-60%	BUENA 61-80%	MUY BUENA 81-100%
1.	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					85%
2.	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					90%
3.	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					90%
4.	ORGANIZACION	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					89%
5.	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas					90%
6.	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en; registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					90%
7.	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					86%
8.	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					92%
9.	METODOLOGIA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					90%
10.	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					90%
11.	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					89%

1. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Deficiente..... b) Baja..... c) Regular..... e) Muy Buena..... P
2. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% FECHA Y LUGAR: 17-06-24 HHUT
3. OBSERVACIÓN ES: General (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique).....


Lic. Ent. Eddy Mercedes Romero Chura
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS
HHUT
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:

ANEXO N° 05: CONFIABILIDAD

SINDROME DE BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	185	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	21

Intervalo de coeficiente de alfa de Cronbach	Valor
(0,91-1,00)	Excelente
(0,81-0,90)	Bueno
(0,71-0,80)	Aceptable
(0,61-0,70)	Débil
(0,51-0,60)	Pobre
(0,0-0,50)	Inaceptable

Fuente: Chávez-Barboza (2018)

"Instrumento de Síndrome de Burnout" indica una confiabilidad Buena (0,817).

SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	185	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	185	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	15

Intervalo de coeficiente de alfa de Cronbach	Valor
(0,91-1,00)	Excelente
(0,81-0,90)	Bueno
(0,71-0,80)	Aceptable
(0,61-0,70)	Débil
(0,51-0,60)	Pobre
(0,0-0,50)	Inaceptable

Fuente: Chávez-Barboza (2018)

"Instrumento que Evalúa la Satisfacción laboral" indica una confiabilidad Buena (0,816).

ANEXO N° 6 :

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,532 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	92,687	4	,000
Asociación lineal por lineal	69,866	1	,000
N de casos válidos	260		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,73.

Chi-cuadrado de Pearson (Valor = 92,532, $p = 0.000$): Indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, dado que el valor p es menor a 0.05. Esto significa que los niveles de burnout están asociados de manera significativa con los niveles de satisfacción laboral.

Razón de verosimilitud (Valor = 92,687, $p = 0.000$): Refuerza el hallazgo de que hay una asociación significativa entre las variables.

Asociación lineal por lineal (Valor = 69,866, $p = 0.000$): Sugiere una tendencia lineal significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, indicando que a medida que cambia el nivel de burnout, también lo hace la satisfacción laboral.

Conclusión: La relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral es significativa y considerable. A medida que aumenta el nivel de burnout, parece haber una tendencia a tener mayor satisfacción laboral en algunos casos. Se recomienda un análisis más profundo para entender esta dinámica y ajustar las estrategias de intervención en función de estos hallazgos.

ANEXO N°07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD - MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024

Mi nombre es Yovitza Pereyra Limachi, Bachiller en Enfermería. Actualmente, estoy llevando a cabo una investigación enfocada en el personal de la Microred Cono Norte. Su participación es vital para alcanzar mis objetivos profesionales, agradezco de antemano su apoyo. La información que usted proporcione será tratada con la máxima confidencialidad y será anónimo y solo se utilizará con fines académicos y de investigación.

El cuestionario que le solicito completar tendrá una duración estimada de aproximadamente 20 minutos. Si está de acuerdo con los términos expuestos y desea participar, tenga a bien firmar su consentimiento.

Atentamente

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Por la presente, manifiesto mi voluntad de participar en la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de la Microred Cono Norte, de los Distritos de Alto de la Alianza y Ciudad Nueva, Tacna 2024" cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud.

Estoy conforme con la orientación recibida de parte de la investigadora-

DESEO PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Sí

No

Tacna, ____ de julio del 2024

ANEXO N° 08: PERMISOS RESPECTIVO O SOLICITUD DE PERMISO INSTITUCIONAL



REDST
RED
SALUD
TACNA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

N° 036-2024-AFI-UESA-ODI-DE-REDS.T.-

AUTORIZACIÓN

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA RED DE SALUD, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA, AUTORIZA A:

YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI

BACHILLER DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN, A FIN DE EJECUTAR EL PROYECTO DE TESIS TITULADO: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024", APROBADO CON RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 13002-2024-FACS-UNJBG, POR LO QUE SÍRVASE BRINDAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO EN MENCIÓN.



Tacna, 24 de julio del 2024



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
RED DE SALUD TACNA
DR. MARCO ANTONIO DUVRE JARIUAYA
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SALUD
CMP: N° 44230



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 12899-2024-FACS-UNJBG

Tacna, 30 de mayo de 2024

VISTO:

El Oficio N° 338-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita designación de Asesor para el Proyecto de tesis presentado por el(la) Bach. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI;

CONSIDERANDO:

Que, se deberá tener presente que en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNJBG, aprobado mediante la R.R. N° 12401-2023-UNJBG, (11.12.2023), en el *Capítulo VI del asesor de Tesis, Art. 14° - Previa carta de conformidad del asesor, el o los interesados solicitarán al Director de la Escuela profesional de aprobación del proyecto de tesis, el mismo que se otorgará mediante Resolución de Facultad, teniendo un periodo máximo de un (01) año para la ejecución de la tesis;*

Que, el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI, de la Escuela Profesional de Enfermería solicita se le asigne Asesor para el proyecto de tesis;

Que, mediante el Oficio N° 338-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando designación de Asesor para el proyecto de tesis titulado: SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – MICRORED CONO NORTE, DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2024, presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI designando a la DRA. YOLANDA PAULINA TORRES CHAVEZ, como asesora;

Que, teniendo opinión favorable de su Asesora se procede a dar continuidad de trámite;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

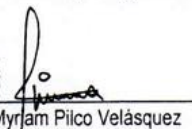
SE RESUELVE:

ART. 1°: Oficializar la Designación como Asesora al DRA. YOLANDA PAULINA TORRES CHAVEZ, para el Proyecto de Tesis titulado: **SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – MICRORED CONO NORTE, DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2024**, presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI, de la Escuela Profesional de Enfermería.


ART. 2°: Autorizar la ejecución de Proyecto de Tesis presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI, de la Escuela Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Myriam Pico Velásquez
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DISTR. ESEN., Interesado., arch.




Mtro. Vanessa Varfeth Valle Cohaila
SECRETARÍA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VVC/trr.-



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuelas Profesionales de: Obstetricia, Enfermería, Medicina Humana, Odontología,
Farmacia y Bioquímica

RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 13002-2024-FACS-UN/JBG

Tacna, 09 de julio del 2024

VISTO:

El Oficio N° 503-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicitando Modificación del título del Proyecto de Tesis, presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la R.F. N° 12899-2024-FACS, del 30.05.24, se designa como Asesor a la DRA. YOLANDA PAULIAN TORRES CHAVEZ, para el Proyecto de tesis titulado: SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD – MICRORED CONO NORTE, DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2024, presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI,

Que, con el Oficio N° 503-2024-ESEN/FACS, la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, solicita la MODIFICACION del título del proyecto, por el de: SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024;

De conformidad con el Art. 70° numeral 70.2 de la Ley Universitaria N° 30220, Art. 169 inc) b. del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, y en uso de las atribuciones conferidas a la Sra. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud;

SE RESUELVE:

ART. UNICO: MODIFICAR el Título del Proyecto de Tesis, presentado por el(la) BACH. YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI, alumna de la Escuela Profesional de Enfermería, debiendo ser en adelante: **SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED CONO NORTE, TACNA 2024**, a sugerencia de su asesora.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dra. Myriam Pilco Velásquez
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DISTR. ESEN, ARCH.


Secretaría Académica
Administrativa
SECRETARÍA ACADÉMICA ADMINISTRATIVA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ANEXO N° 09: SOLICITUD DE PERMISO PARA PRUEBA PILOTO

SOLICITO: EJECUCIÓN DE PRUEBA PILOTO

Dr. TEOFILO RONDON
GERENTE DEL P.S 05 DE NOVIEMBRE

Yo, YOVITZA DIOSILY PEREYRA
LIMACHI, Bachiller en enfermería
identificada con DNI. N° 75382056, N°
celular 913245936, ante Ud con el debido
respeto me dirijo y expongo lo siguiente:


Le saludamos cordialmente y manifestamos que, como parte del proceso de ejecución del proyecto de tesis titulado "SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD- MICRORRED CONO NORTE, DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2024" deseo llevar a cabo la PRUEBA PILOTO en el C.S. 05 de NOVIEMBRE a cargo del DR. Teófilo Rondón dirigido a todo el personal de salud del establecimiento.

Por lo expuesto:

Segura de contar con vuestra amable atención y comprensión, pedimos acceder a nuestra petición.

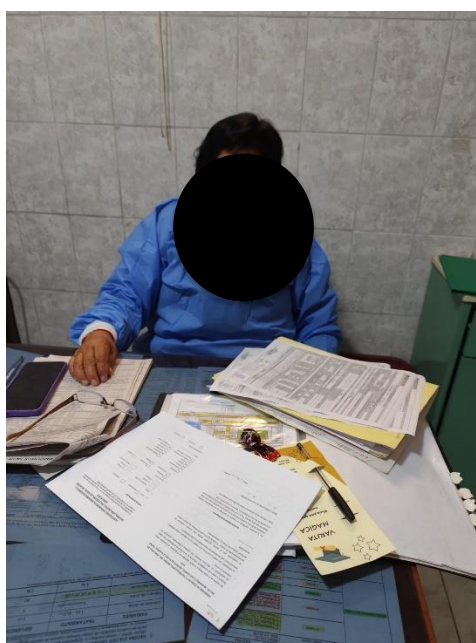
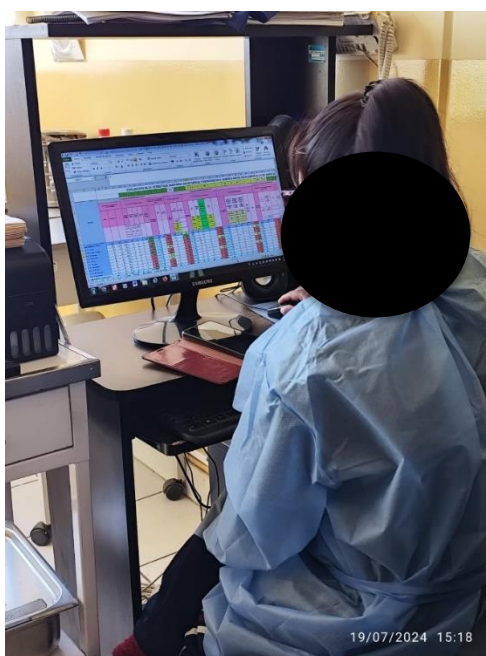
Tacna, 26 de junio del 2024

DR. TEOFILO RONDON
GERENTE DEL P.S 05
DE NOVIEMBRE


YOVITZA DIOSILY PEREYRA LIMACHI
75382056


DR. TEOFILO RONDON PEREZ
P.S. SALUD FAMILIAR
C.E.P. 29806 TACNA 18978
26/06/24
I.B. 151

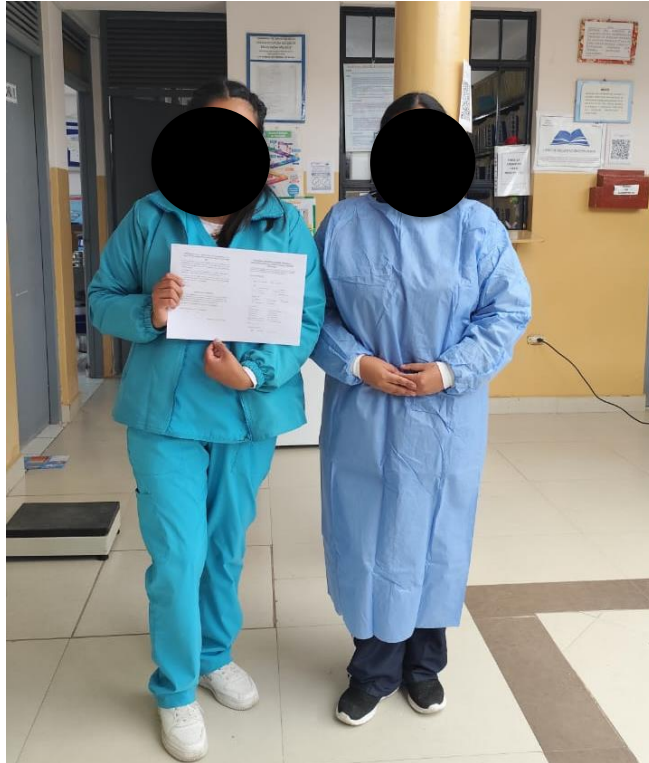
ANEXO N° 10: SITUACIÓN PROBLEMÁTICA



ANEXO N° 11: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
C.S. ALTO DE LA ALIANZA

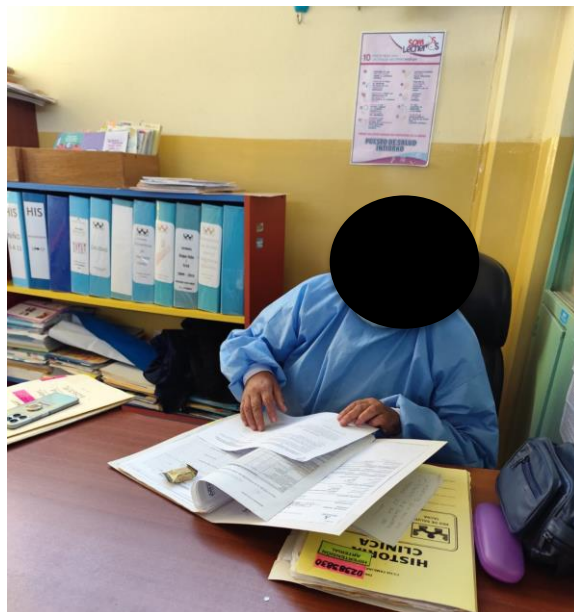


P.S. RAMON COPAJA





P.S. INTIORKO

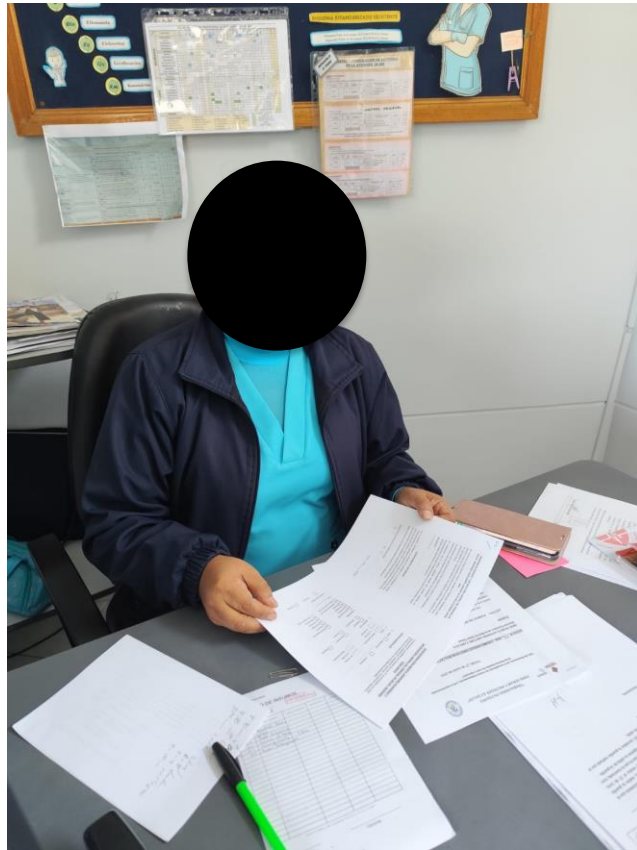


P.S. JUAN VELASCO ALVARADO



C.S. LA ESPERANZA





P.S. CONO NORTE





C.S. CIUDAD NUEVA

