



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en personal de
enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Arévalo Segura, Candi

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1114-0748>

Asesora: Mg. Almonacid Ramirez, Elizabeth Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7013-7593>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ARÉVALO SEGURA, Candi egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.” Asesorado por el docente: MG. ALMONACID RAMIREZ Elizabeth Hilda DNI 40770380 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7013-7593>. tiene un índice de similitud de **15 (quince) %** con código OID: 14912:583481070 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

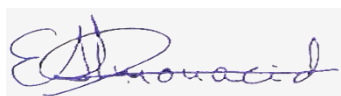


.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado
ARÉVALO SEGURA, Candi
DNI: 40770380

.....
Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: ALMONACID RAMIREZ Elizabeth Hilda
DNI: 40770380

Lima, 1 de abril de 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 1 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 5 % frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (5 %) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

DEDICATORIA:

A mi Dios, que está en todo momento de mi vida y me ayuda con su amor en todo momento. A mi familia a quienes amo y están conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO:

A mis docentes quienes me dieron su conocimiento durante mi carrera profesional. A todos mis amigos quienes estaban conmigo siempre.

ÍNDICE

Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Jurado	v
Indices de Contenidos	vi
Resumenes	viii
Abstrac	ix
Introducción	x
CAPITULO I. LOS PROBLEMAS	11
1.1. Planteamientos de los problemas	11
1.2. Formulaciones de los problemas	13
1.2.1 Problemas generales	13
1.2.2 Problema específicos	13
1.3 Objetivos de las investigaciones	14
1.3.1. Objetivos generales	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificaciones en las investigaciones	15
1.4.1 Teóricas	15
1.4.2. Metodológicas	15
1.4.3. Prácticas	15
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedente	17
2.2 Base Teóricas	20
2.3 Formulaciones en las hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis generales	26
2.3.2. Hipótesis específica	26
CAPITULO III METODOLOGÍAS	28
3.1. Métodos en las investigaciones	28
3.2. Enfoques de las investigaciones	28
3.3. Tipos de investigaciones	28
3.4. Diseños de las investigaciones	28
3.5. Población, muestras y muestreos	29

3.6.	Variable y operacionalización	
	31	
3.7.	Técnica con instrumento en recolecciones del dato	33
3.7.1.	Técnicas	33
3.7.2.	Descripción del instrumento	33
3.7.3.	Validación	34
3.7.4.	Confiabilidades	35
3.8.	Planes de procesamientos con análisis de dato	35
3.9.	Aspecto ético	36
	CAPITULO IV. PRESENTACIONES Y DISCUSIONES DEL RESULTADO	37
4.1.	Resultado	37
4.2.	Análisis descriptivo del resultado	37
4.3.	Pruebas en las hipótesis	47
4.4.	Discusiones del resultado	52
	CAPÍTULOS V: CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN	54
5.1.	Conclusión	54
5.2.	Recomendación	55
	REFERENCIA	56
	Anexo	64
	Matriz de consistencias	65

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025. **Metodología:** Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, no experimental, correlacional y de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico. La muestra fue obtenida por medio de la fórmula de población finita brindando un total de 81 personal de enfermería. **Resultados:** El síndrome de desgaste profesional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 49.4%. El síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 45.7%. El síndrome de desgaste profesional en la dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%. El síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%.

Palabras clave: Personal enfermero, satisfacción laboral, burnout

Abstract

Objective: To analyze the relationship between burnout syndrome and job satisfaction among nursing staff at the Iquitos Regional Hospital in 2025. **Methodology:** A quantitative, applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional approach was used. Sampling was non-probabilistic. The sample size was obtained using the finite population formula, resulting in a total of 81 nursing staff members. **Results:** Burnout syndrome and job satisfaction among the healthcare staff at the Iquitos Regional Hospital revealed moderate burnout with a job satisfaction rate of 49.4%. Burnout syndrome in the depersonalization dimension and job satisfaction among the healthcare staff at the Iquitos Regional Hospital revealed moderate burnout with a job satisfaction rate of 45.7%. Burnout syndrome in the emotional exhaustion dimension and job satisfaction among the healthcare staff at the Iquitos Regional Hospital revealed moderate burnout with a job satisfaction rate of 51.9%. The burnout syndrome, specifically in the personal fulfillment dimension and job satisfaction, revealed a moderate level of burnout among healthcare staff at the Iquitos Regional Hospital, with a job satisfaction rate of 51.9%.

Keywords: Nursing staff, job satisfaction, burnout

INTRODUCCIÓN

El equipo de enfermería, debido a las grandes exigencias emocionales, la carga laboral y los turnos cambiantes, tiene un alto riesgo de padecer el síndrome de burnout. Por otro lado, el bienestar en el trabajo tiene un impacto en la calidad del servicio, la permanencia de los empleados y su salud mental. Analizar la conexión entre el burnout y la satisfacción en el trabajo posibilitará crear intervenciones enfocadas en optimizar la atención hospitalaria y el bienestar. El propósito de este estudio es examinar cómo el Síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025. El estudio se centra en la atención hospitalaria, donde el personal de enfermería juega un papel fundamental y enfrenta continuamente exigencias a nivel organizacional, emocional y físico. La presencia de turnos largos, una elevada carga de pacientes, la falta de recursos y las disputas entre personas aumentan la probabilidad de que se manifieste el síndrome de burnout, un estado que incluye agotamiento emocional, despersonalización y reducción del sentido personal. El desempeño, la calidad del servicio, la retención en el puesto y el bienestar general dependen también de qué tan satisfecho esté el personal con su trabajo. En el hospital, la presencia simultánea de un alto volumen de trabajo y una rotación de personal indica un asunto institucional que puede resultar en una mayor prevalencia del burnout y en una menor satisfacción laboral, lo cual podría tener efectos negativos tanto para la seguridad del paciente como para la gestión hospitalaria. En las siguientes secciones de esta investigación, se realizará un análisis correlacional y descriptivo por medio de instrumentos validados y una perspectiva cuantitativa transversal. La meta es determinar si existe una correlación significativa entre las dos variables a través de la formulación de hipótesis, con el fin de ofrecer pruebas que contribuyan a fortalecer los programas educativos dirigidos al personal de enfermería, mejorar su calidad de vida y optimizar la atención brindada por los profesionales sanitarios en el sistema público peruano.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de burnout es una creciente problemática en enfermería, en situaciones de alta demanda de atención médica. Ahora el agotamiento profesional es muy evidente, en el sector laboral de salud, dado que los trabajadores atienden a usuarios a diario y requieren de servicio de alta calidad y atención gratificante. Se perciben afectados por agotamiento emocional, la despersonalización y la no satisfacción personal. El agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la satisfacción personal son características del burnout (1).

De acuerdo con la Organización Mundial de Salud (OMS) en 2022, el síndrome de burnout (agotamiento laboral) no es enfermedad médica, pero sí un fenómeno laboral provocado por estrés crónico no manejado adecuada en entorno laboral. Está vinculado al agotamiento laboral, debido al estrés crónico del entorno de trabajo. Donde, 8 de cada 10 profesionales la sufren. La OMS resalta que el agotamiento laboral es habitual en ocupaciones que conllevan un alto nivel de interacción emocional, como la enfermería, a causa de la elevada exigencia psicológica, la constante carga emocional y mental. El consenso científico, que incluye el enfoque de la OMS, muestra que, a un nivel más elevado de burnout, se reduce la satisfacción en el trabajo (2).

Una revisión sistemática del 2020, con meta-análisis abarcó información de 45,539 enfermeras en 49 naciones, estableció prevalencia mundial de síntomas de agotamiento entre las enfermeras a escala global del 11%. Se notaron variaciones entre regiones geográficas, las especialidades y el método de evaluación del síndrome de agotamiento. La zona de África subsahariana registró la mayor incidencia de síntomas de agotamiento, en cambio, la zona de Europa y Asia Central mostró la más baja. El equipo de enfermería pediátrica registró las tasas más elevadas de prevalencia de síntomas de agotamiento entre todas las especialidades, en cambio, el equipo de enfermería geriátrica registró las más bajas (3).

Otro estudio extenso realizado en 2025, calculó que cerca del tercio de las enfermeras sufre de agotamiento emocional y baja satisfacción personal, y 25% en despersonalización. El síndrome de burnout se evaluó a nivel mundial en tres áreas: fatiga emocional (33%), despersonalización (25%) y escasa satisfacción personal (34%). Las enfermeras que laboraron durante la pandemia experimentaron agotamiento emocional (39%). Las enfermeras en oncología reportaron el mayor índice de despersonalización (42%), mientras que las enfermeras de unidades de cuidados intensivos reportaron el mayor índice de escasa satisfacción personal (46%) (4).

Una investigación en Grecia en 2023 señaló que las enfermeras tienen mayor burnout y menos satisfacción que otros empleados de salud, afectadas por elementos organizacionales en escasez de personal. El 91% de enfermeras sufrieron alta fatiga, mientras porcentaje correspondiente para los otros TS fue del 79,9%. Las enfermeras mostraron una satisfacción inferior a la de otros TS. Específicamente, el 61,0% de las enfermeras experimentaron niveles de satisfacción bajos, en cambio, el porcentaje correspondiente para los otros TS fue del 38,8% (5).

Una investigación del 2024 en 26 países reveló que las profesionales enfermeras sufren de un burnout más grave que los hombres, a causa de una menor regulación laboral y una mayor carga de atención fuera del trabajo. El descontrol laboral y obligación de cuidado familiar que recaen en mujeres tienen cerca de un cuarto de estudios como elementos que afectan el bienestar de trabajadoras sanitarias. La desigualdad de género jugó papel significativo. Las investigaciones apuntan que el burnout se debe a la escasez de oportunidades para que las mujeres avancen en sus profesiones de salud en comparación con los hombres con titulaciones parecidas (6).

Desde 2022 hasta 2025, más de 138 000 enfermeras han abandonado Estados Unidos, y el 41% de las que tienen intención de emigrar mencionan el estrés y el agotamiento como razón principal. En la actualidad, cerca del 65% del personal de enfermería reportan niveles elevados de estrés y fatiga, un número que proyecta un futuro sombrío para la profesión en 2025. Para

empeorar la situación, únicamente el 60% de estos profesionales de la salud esenciales volverían a optar por la enfermería si tuvieran la posibilidad, un indicio evidente de una intensa desilusión en las filas. Una paradoja surge de los datos de 2025: mientras que el 67% de los alumnos de enfermería manifiestan inquietud respecto a la administración de su carga laboral futura, un sobresaliente 82% reporta entusiasmo por sus profesiones en enfermería (7).

Hernández, en su investigación del 2020, en Monterrey, indica que la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería se origina por la sobrecarga de trabajo. Esto significa que suelen perder la percepción de su vocación profesional debido a una mala gestión laboral por parte de los líderes. Además, el incentivo salarial se ve impactado, siendo uno de los más bajos en ese lugar. Por lo tanto, el absentismo laboral se manifiesta por un 4.7% (8).

En el Hospital Belén de Lambayeque, durante el 2020, el 68% de los enfermeros experimentó un burnout de nivel medio, mientras que el 66 % manifestó estar bastante contento. Se informó que existe una correlación inversa en la magnitud media ($r = -0.397$; $p < 0.05$). La relación media y inversa entre el nivel de síndrome de burnout y la satisfacción general en el trabajo del profesional de enfermería es de 0.397, con un nivel de significancia de 0.01 (9).

En un hospital de Ica, en 2024, el 62% de enfermeros tiene nivel moderado de agotamiento emocional, y 43% con nivel medio de satisfacción. Aquellos con alto burnout mostraban baja satisfacción, con correlación significativa ($p = 0.000$). Hay relación entre variables ($p=0,000$), demostrando que un alto grado de Burnout predominó en el personal de enfermería con un bajo nivel de satisfacción en el trabajo. Asimismo, se encontró una correlación entre la satisfacción en el trabajo y los aspectos del síndrome de burnout de acuerdo al agotamiento emocional ($p=0,000$), despersonalización ($p=0,001$) y satisfacción personal ($p=0,000$) (10).

La mayor parte de los estudios concuerdan en que hay una correlación inversa y relevante entre el síndrome de agotamiento y la satisfacción en el trabajo. En otras palabras, conforme se

incrementan los grados de agotamiento laboral, la satisfacción en el trabajo suele reducirse. Por ejemplo, en el Hospital Regional de Iquitos, los enfermeros manifiestan signos de agotamiento laboral, se registró exceso de trabajo, condiciones físicas deficientes, políticas administrativas desfavorables y relaciones interpersonales insatisfactorias. Estos factores no solo perjudican la salud mental de los enfermeros, sino que también influyen de manera adversa en su rendimiento laboral y en la calidad de cuidado al paciente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025?
- ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025?
- ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025
- Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025
- Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

1.4. Justificación de investigaciones

1.4.1. Teórica

El trabajo se justifica teóricamente porque se evidencia una relación del agotamiento laboral y la baja satisfacción en el trabajo de enfermería. Cuando las demandas laborales exceden los recursos y el respaldo, sin reconocimiento ni control, se pone en marcha un ciclo negativo: fatiga, aislamiento, disminución de la recompensa y un aumento de la insatisfacción. Te proporciono una profunda justificación teórica acerca de la conexión entre el síndrome de

burnout y la satisfacción en el trabajo en campo enfermero: Concepto básico: burnout como desequilibrio en el trabajo. El burnout se da cuando existe larga separación del individuo y seis dimensiones del trabajo: carga, control, reconocimiento, comunidad, equidad y valores. Se expresa síntomas: fatiga emocional, despersonalización y disminución de percepción de éxito. Cuando no se satisfacen expectativas, el empleado pierde energía emocional y motivación.

Modelo de Requerimientos Laborales Recursos. Afirma que el burnout se presenta frente a una elevada carga de trabajo combinada con recursos limitados, y el compromiso se da cuando hay equilibrio. En enfermería, las exigencias son turno constante, cuidados intensivos y atención emocional. El estrés surge de alta demanda y escaso control. La insuficiente autonomía dificulta gestionar presiones, fomenta el cansancio. Impacto en satisfacción del trabajo. Investigaciones relacionadas con la enfermería han demostrado que: La alta satisfacción indica reducción del agotamiento emocional, y funciona como intermediario entre satisfacción y despersonalismo. Situación estresante y escasa satisfacción intensifican los tres signos del agotamiento laboral.

Teoría del Mantenimiento de Recursos (COR) dice que burnout es pérdida de recursos tanto personales como laborales, sin adecuada recuperación, lo que conduce al desgaste y al malestar. Cuando las enfermeras se quedan sin recursos, crece la insatisfacción en el trabajo. Modelos convergentes: Camino hacia la salud. Varios modelos detallan el procedimiento: Desequilibrio de demandas y recursos Desgaste emocional. Expiración. Despersonalización y disminución de realización. Reducción de satisfacción. Estas teorías explican cómo circunstancias habituales en la enfermería, como alta carga laboral, baja autonomía, escaso reconocimiento, y un entorno de tensión, fomentan un ciclo de incomodidad y escaso compromiso laboral.

Se justifica por las consecuencias prácticas en el campo de enfermería. La base teórica propone que para evitar el agotamiento y potenciar la satisfacción: Potenciar control y independencia. Identificar de manera pública el rendimiento. Promover la unidad social en el equipo. Disminuir

la carga y balancear los turnos. Soporte emocional y físico. Cada una de estas medidas concuerda con los modelos de Maslach, JD-R, Demanda-Control y COR, y ha probado bajar el agotamiento y potenciar satisfacción. Las acciones fundamentadas en estos modelos promueven el balance, fomentan el bienestar y disminuyen la rotación en el equipo de enfermería.

1.4.2. Metodológica

El fundamento metodológico de investigación en síndrome de burnout y su vínculo con la satisfacción en trabajo enfermero es entender cómo las condiciones de trabajo impactan en la salud mental y bienestar de los expertos. Estudios en Perú han tratado este tema empleando metodologías parecidas, lo que apoya la selección de determinados métodos y herramientas en investigaciones recientes. Las investigaciones analizadas utilizan metodología cuantitativa, no experimental, de corte transversal y correlacional.

Métodos de medición. Para medir el síndrome de agotamiento emocional, se emplea Maslach Burnout Inventory (MBI), evalúa el desgaste emocional, la despersonalización y satisfacción personal. Se utilizan herramientas como Escala de Opiniones SL-SPC o Cuestionario Font Roja, ambos comprobados en el escenario peruano. Importancia y utilidad. Es fundamental entender el vínculo entre el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería para diseñar estrategias que optimicen su bienestar y, consecuentemente, la calidad del cuidado al paciente.

1.4.3. Práctica

Una razón práctica para analizar el síndrome de burnout y su vínculo con la satisfacción en el trabajo en el equipo de enfermería se fundamenta en cuatro elementos fundamentales: Efecto directo en la salud mental y la permanencia de los empleados. Se ha registrado en hospitales de Perú que niveles moderados o altos de burnout están vinculados con una menor satisfacción en

el trabajo y un incremento en las intenciones de dimitir. Implementación efectiva: Entender esta relación facilita la puesta en marcha de estrategias de retención y bienestar. Mejora en el rendimiento y en la calidad del cuidado. Burnout disminuye el rendimiento en el trabajo; su reducción está vinculada con incrementos en la productividad.

Se justifica por la implementación efectiva: Crear condiciones de trabajo favorables reduce errores, optimiza la atención y eficiencia. Actividades eficaces y cuantificables. Se han implementado programas como gestión del estrés, dominio sobre el trabajo y participación activa en decisiones, con disminución del agotamiento laboral de enfermeros. Implementación efectiva: El estudio puede elaborar y verificar propuestas locales que sean evaluadas con resultados objetivos. Conservación y sustentabilidad en el sector de la salud pública. En los centros hospitalarios, la puesta en marcha de programas para disminuir el estrés ha evidenciado una disminución del 50 al 70 % en los errores de medicación y reclamaciones por mala praxis. Implementación efectiva: Motivación financiera para fomentar la inversión en el bienestar laboral y de esta manera disminuir los gastos relacionados con rotación, bajas o litigios.

1.5. Delimitación de investigación

1.5.1. Temporales

Se realizaron este trabajo en los meses de junio a octubre durante el 2025.

1.5.2. Espaciales

Nuestro estudio se realizó en el Hospital Regional de Iquitos 2025

1.5.3. Poblaciones o unidades de análisis

Personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Uchmanowicz y col., (11), en el 2020, en Polonia, con el objetivo “Analizar los impactos del burnout y satisfacción laboral en racionamiento de cuidados en las enfermeras”. Estudio, correlacionales, cuantitativos, transversales. Muestra de 510 enfermeras. Métodos, utilizó Basilea Extent of Rationing of Nursing Care-R (BERNCA-R), el Maslach Burnout Inventory (MBI) y Satisfacción Laboral (JSS). Resultados, la puntuación media es $1,72 \pm 0,87$ puntos para MBI para el JSS. Hay correlación positiva ($p < 0,05$) y correlación negativa ($p < 0,05$). Los predictores de BERNCA-R fue agotamiento emocional MBI e impacto de satisfacción laboral ($p < 0,05$). Conclusión, el síndrome de burnout laboral reduce la satisfacción laboral del personal de enfermería y generar consecuencias adversas en racionamiento de atención.

Heidari y col., (12) en el 2022, en Irán, con el objetivo “Analizar satisfacción laboral con síndrome de burnout en personal de enfermería impactan en calidad de atención de enfermería”. Estudio, no experimentales, correlacionales. Muestra de 200 sujetos. Métodos, la recopilación de datos fue el cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Resultados, las enfermeras (75,7%) tenían bajo nivel de satisfacción laboral, el 40% tenían alto nivel de agotamiento emocional, el 41% nivel moderado y 50% alto nivel de despersonalización (DP). 55% tienen baja realización personal (AP) y 27% nivel moderado. Conclusión, las enfermeras reportaron baja satisfacción laboral y altos índices de agotamiento.

Li y col., (13) en el 2024, en China, con el objetivo “Analizar la frecuencia y las variables relacionadas con el síndrome de burnout laboral entre el personal de enfermería de hospitales públicos de China”. Estudio, transversales, cuantitativos. Muestra de 2500 sujetos. Métodos,

usaron Inventario Maslach-Encuesta de Servicios Humanos conformaron el cuestionario. Resultados, el 50% obtuvo puntuaciones altas o moderada en AE, el 33% en DP y 80% en AP. Edad, género, puesto en el establecimiento, horas extras y turnos nocturnos en los últimos meses se correlaciona negativamente con DP, y calidad del sueño en último mes se correlaciona positivamente ($F = 78.794$, $p < 0.01$, $R^2 = 0.115$). Conclusiones, los años de trabajo de enfermería y calidad del sueño se correlacionaron negativamente con actividad física, la edad, tipo de turno de trabajo y frecuencia del turno nocturno se correlaciona positivamente con ella.

Acea y col., (14), en el 2021, en España, con el objetivo “Analizar niveles de satisfacción laboral y síndrome de burnout y factores relacionados entre enfermeras de tres regiones españolas”. Estudio, transversales multicéntricos descriptivos, cuantitativos. Muestra de 220 enfermeros. Métodos, los participantes completaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Inventario de Burnout de Maslach. Resultados, la satisfacción laboral declarada fue de media a alta. Los valores fueron bajos en fatiga emocional y medios en despersonalización y realización personal. Conclusión, las enfermeras con contrato temporal mostraron una alta tasa de burnout, así como altos niveles de fatiga emocional, despersonalización y falta de realización personal.

A nivel nacional:

Cahuin y Vilcas (16), en el 2021, con el objetivo Analizar las relaciones de satisfacciones laborales con síndrome de Burnout del enfermero del área crítica Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo”. Estudios, de tipos cuantitativas, observacionales, correlacional. Muestras de 70 profesionales. Método, fue no probabilísticos en criterio de selecciones, el instrumento de variable se valida, se hizo pruebas pilotos tuvo confiabilidad 0,81. Resultado, hay relaciones de satisfacciones laborales con síndrome de Burnout $p=0,0017$. Conclusiones, hay relaciones moderadas de satisfacciones laborales con síndrome Burnout inversamente.

Caicay y Vásquez (17), en el 2023, con el objetivo “Analizar relaciones del síndrome de burnout con satisfacciones laborales del enfermero Hospital Regional Docente Las Mercedes”. Estudios, cuantitativos, diseños no experimentales, transversales. Muestras de 120 entrevistas. Método, las técnicas fueron encuestas, como instrumentos los cuestionarios. Resultados, 94% de enfermeros son femeninos; la dimensión de burnout prevaleció en alto nivel, agotamientos emocionales 47%, despersonalizaciones 38%, realizaciones personales 39%; las satisfacciones intrínsecas y satisfacciones extrínsecas predominan en bajos nivel, todos en 44%. Concluyó, burnout está relacionado significativamente con satisfacciones laborales ($Rho=0,55$; $p=0,000$).

Aranda (18) en el 2021, con el objetivo “Analizar asociaciones de satisfacciones laborales con Síndrome de Burnout del enfermero del SAMU”. Estudio, cuantitativos, no experimentales, correlacionales. Muestra de 71 enfermeros. Método, usó cuestionarios de Satisfacciones Laborales e Inventarios Burnout Maslach. Resultados: En satisfacción laboral, se identificó que factores extrínsecos es 40% con insatisfacción y el mismo porcentaje de enfermeros en factores intrínsecos están medios satisfechos. En Burnout hay 42,9% de enfermeros con nivel alto en agotamiento emocional y 38% nivel medio por falta de realización personal. Conclusiones, los enfermeros están medio satisfechos en factores intrínsecos e insatisfechos en factor extrínsecos.

Bruno y col., (19), en el 2020, con el objetivo “Analizar los niveles de satisfacción del enfermero Hospital Nacional Sergio Bernal”. Estudios, cuantitativos, no experimentales, descriptivos. Muestra de 200 enfermeros. Métodos, utilizaron cuestionarios “Satisfacción con el trabajo-Font Roja”. Resultados, el 80% de enfermeros son mujeres. En satisfacciones el 80% tienen medio nivel, el 14% tienen altos niveles y 7% en bajos niveles. Conclusiones, las satisfacciones están en moderados niveles.

Yslado y col., (20), en el 2020, mediante el objetivo “Analizar la relación del síndrome de burnout con satisfacciones laborales del profesional de salud en hospitales del Perú”. Estudios,

observacionales, correlacionales. Muestras de 177 enfermeros. Método, los datos son del cuestionario "Maslach Burnout" y "Job Satisfaction Scale". Resultados, 33% con agotamientos. Las despersonalizaciones son altas 37%. En satisfacciones, el beneficio económico es influyente. Hay correlaciones 0,955 de burnout con satisfacciones con correlación negativa (-0,67). Concluyen, los agotamientos están relacionados con satisfacciones laborales.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Primeras variables: Síndrome de burnout

El burnout es una enfermedad que se empezó a investigar en Estados Unidos en la década de 1970, a causa de la expansión de empleos que demandan empleados más especializados, lo que se traduce en un aumento de la habilidad y la regulación, y trabajos que incluso podrían ser vistos como esclavitud. Freudenberger lo describió por primera vez en 1974, describiéndolo como una sensación de agotamiento y derrota generada por el uso excesivo de energía física y mental en empleados que laboran en cualquier tipo de organización. El síndrome de burnout es una expresión de estrés persistente que incluye elementos conductuales, elementos emocionales y variables. En resumen, esta condición persiste por un largo periodo y a menudo se expresa como un agotamiento desmedido y una percepción de desinterés por el trabajo (21).

Respecto a sus síntomas, la causa del síndrome involucra elementos personales del trabajador, como personalidad que le convierte en empleado competitivo o riguroso. En cambio, elementos como un exceso de trabajo o una capacidad laboral deficiente también pueden transformarse en estresores que desencadenen este síndrome. Respecto al diagnóstico, generalmente se emplea el test de Maslach Burnout Inventory como instrumento. El cuestionario incluye 22 interrogantes acerca de las emociones y reflexiones de los trabajadores acerca de su labor. En este lugar se analizan la intensidad y la frecuencia de los síntomas, además de las calificaciones en tres subescalas que pueden establecer si un trabajador está sufriendo de agotamiento (22).

Terapia del Síndrome de agotamiento laboral

Antes de que la enfermedad se agrave, frecuentemente se recomienda a individuos con síntomas que escuchen de manera activa, pero que no evalúen sus pensamientos o comportamientos. De forma parecida, llevar a cabo labor creativa o recibir guía de compañeros con experiencia y/o formación puede simplificar la ejecución de sus tareas cotidianas y prevenir un exceso mental que obstaculice responsabilidades. Terapia cognitivo-conductual (TCC): vista como la más eficaz, contribuye a reconocer y reorganizar pensamientos negativos, potenciar capacidades de manejo emocional y modificar patrón de comportamiento disfuncionales. Activación conductual: comportamiento que fomenta la ejecución de actividades placenteras para elevar el estado emocional. Terapias de tercera generación: como la desensibilización sistemática, el control del enojo, asertividad, el biofeedback y el entrenamiento en competencias sociales (23).

Niveles o grados de síndrome de agotamiento laboral

Mediante el uso de diversas técnicas, el síndrome de burnout puede clasificarse en tres grados, en función de la severidad de los síntomas y la prevalencia de los individuos afectados. Un nivel leve se distingue por quejas menores relacionadas con el trabajo y un leve desinterés para comenzar el día de trabajo. En el nivel moderado surgen síntomas más graves que, en combinación con los del nivel leve, incrementan la perjudicialidad de la labor que llevas a cabo. La severidad intensifica los síntomas ya existentes, como el incremento en uso de sustancias o falta de asistencia. Diversos modelos definen su evolución como proceso progresivo que se desarrolla en fases: Modelo Burisch (2000) se compone de 7 fases. Ambición y compromiso: idealismo. Empleo restringido y aislamiento social: indiferencia, despersonalización y esfuerzo insuficiente. Exploración de responsables: agresividad, negatividad, desilusión. Disminución del rendimiento: dificultades de concentración, inestabilidad mental. Degradación emocional social: pérdida de afecto y distanciamiento de relaciones. Reacciones psicósomáticas: signos

físicos tales como dolores, falta de sueño, presión arterial alta. Desplome y desesperación: extrema fatiga, desesperación, pensamientos de suicidio, pensamientos suicidas (24).

Dimensiones del Síndrome de burnout

La fatiga emocional, la despersonalización y el sentimiento de satisfacción personal son vistos como signos de agotamiento.

Primera dimensión. Cansancio emocional

Se considera una pérdida gradual de interés o energía que se presenta entre la relación de trabajo y el burnout, ya que la relación es desmedida ya que al agotamiento emocional y al agotamiento físico se añade la sensación de desinterés del trabajador. Esto se puede notar ya que el trabajador puede manifestar quejas constantes o ser más irritable que otros colegas. Es una percepción de agotamiento, disminución de energía y cansancio emocional, tanto a nivel mental como físico, producto del estrés habitual en el trabajo. En ámbitos de salud, ocurre cuando los profesionales alcanzan su máximo potencial emocional, perdiendo la energía emocional para reaccionar de manera eficiente. Esta dimensión se presenta por elementos como: exceso de trabajo, escasez de personal, horarios largos y carga emocional vinculada con la atención a los pacientes (25).

Segunda dimensión: Despersonalización

Es elemento crucial del síndrome de burnout y distingue por falta de interés inicial del paciente, postura negativa, indiferente o descuidado hacia prácticas de trabajo, en términos generales como en aspectos específicos. Posiciones negativas, indiferentes o alejadas hacia pacientes o colegas: implica referirse a ellos como "situaciones" o responsabilizar por exceso de trabajo. Comportamiento mecanizado e impersonal: atención administrativa que humana, disminución de empatía. Se relaciona clínicamente con el cinismo o el distanciamiento emocional, como táctica defensiva en exigencia emocional fuerte. La despersonalización ocurre en: Comentarios

negativos o responsabilizar a los pacientes por su padecimiento. Trato a distancia, etiquetado a pacientes o compañeros de trabajo. Posiciones cínicas, irritación en el proceso de atención. Tendencia a responsabilizar al resto por fallos, minimizando la responsabilidad personal (26).

Tercera dimensión: Realización personal

Está relacionado con cómo los trabajadores aprecian el trabajo que desempeñan. Se vincula con la percepción del empleado en grado de satisfacción que experimenta al llevar a cabo su trabajo, si este cumple con necesidad de autorrealización o trabajo que no brinda la oportunidad de progresar y percibe su crecimiento profesional como estancado en vez de proyectarse hacia el futuro. La satisfacción personal es una de las tres dimensiones del síndrome de agotamiento emocional, junto con despersonalización y desgaste emocional. Esta dimensión se distingue por una percepción personal del profesional de falta de habilidad, descontento con sus resultados laborales y baja autoconfianza en ambiente laboral. ¿Qué implica "realización personal" en el escenario de agotamiento laboral? Hace referencia a valorarse de manera negativa, percibir que las tareas no se realizan de manera eficiente, y sentir bajo sentimiento de logro laboral. En el Inventario de Maslach (MBI), es la subescala que evalúa esta percepción de eficacia: resultados bajos en la subescala señalan niveles más elevados de agotamiento (31).

Consecuencia del síndrome de agotamiento laboral

El síndrome de Burnout siempre repercute negativamente en la persona que lo sufre. En este contexto, podemos considerar la edad, el género, el tipo de labor y la carga, factores que pueden volver a manifestarse con síntomas más o menos severos. Los síntomas emocionales provocados por este síndrome suelen abarcar insatisfacción, frustración con las actividades efectuadas, pesimismo en las tareas cotidianas, hostilidad hacia uno mismo y hacia los compañeros, y inflexibilidad en la conducta y las acciones. Los síntomas cognitivos comprenden alteraciones cognitivas o de pensamiento que impactan en la autoestima del

trabajador debido a que se le considera inapto para el cargo o trabajo. Los síntomas de comportamiento están vinculados con la conducta humana, lo que implica una mayor posibilidad de que los trabajadores desvíen sus responsabilidades o adopten comportamientos que perjudiquen el ambiente de trabajo de la compañía. En cambio, los signos sociales pueden abarcar el descontento o aislamiento de los empleados, e incluso disputas con directivos (32).

2.2.2. Segunda variable: Satisfacción laboral

Actualmente, la satisfacción en el ámbito laboral es crucial, lo que provoca una serie de comportamientos que los trabajadores exhiben hacia su labor, lo que define su personalidad y sentimientos. La meta es incrementar la productividad de los empleados, asegurar un entrenamiento de alta calidad en las entidades de capacitación, y la estructura establecida en la compañía debe entender las demandas de los empleados. Igualmente, los trabajadores que exhiben una actitud positiva suelen estar contentos con su área laboral, mientras que los que muestran una actitud negativa son aquellos que no se sienten complacidos con su labor. Así pues, la relación entre los trabajadores debe evolucionar de manera constante para optimizar el rendimiento de cada uno (33).

Para llevar a cabo esta investigación acerca de la satisfacción en el trabajo, se siguieron las directrices de la teoría de Herzberg. Esta teoría destaca la teoría de dos factores, que propone la hipótesis de que los trabajadores están contentos o descontentos con su área laboral, lo que, en última instancia, es uno de los dos precedentes de la conexión. La teoría de Herzberg identificó dos elementos que están vinculados con elementos motivadores tales como la promoción, el rendimiento, el reconocimiento, la responsabilidad y la motivación laboral. Los elementos externos comprenden las políticas y administración de la compañía, el salario, la supervisión, las relaciones personales y las condiciones laborales (34).

Factores que influyen en la Satisfacción en el trabajo

Hay varios elementos que nos facilitan reconocer, entender y establecer si un trabajador está contento o descontento con su salario. Así, la investigación analiza cuatro factores clave: el reto laboral, que alude a la habilidad del trabajador para afrontar retos adecuados y recibir recompensa por emplear sus capacidades y destrezas en el trabajo, y el salario injusto, que alude al sueldo asignado al empleado que no corresponde con su esfuerzo, dedicación y responsabilidad laboral. Las relaciones laborales, que hacen referencia a la calidad de vida de los empleados en relación con su labor y la interacción entre el trabajo y los empleados, son conexiones que no deben ser cortadas ni aniquiladas para incrementar la productividad (35).

Dimensiones de la Satisfacción en el trabajo

Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo

Es la apreciación particular que realiza el profesional respecto al contenido inherente de sus labores: si el trabajo le parece significativo, retador y proporciona un significado personal. En esta área, no se valoran ni la compensación, ni el ambiente, ni la supervisión, sino el trabajo en sí. Locke (1976) la define como "una condición emocional gratificante o positiva derivada de la valoración del trabajo o vivencias en trabajo". Subdimensiones aplicadas a la enfermería de acuerdo al modelo de Hackman y Oldham. El modelo reconoce cinco elementos fundamentales que determinan la percepción de la "satisfacción laboral" por sí misma: Diversidad de competencias: aplicación de diversas habilidades. Identidad de la tarea: la capacidad de llevar a cabo una tarea desde el inicio hasta el final. Interpretación de la tarea: percibir que el trabajo tiene efecto positivo en los demás. Autonomía: niveles de autonomía en toma de decisión (36).

Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo

Se refiere a nivel de estrés, responsabilidad percibida y tensión que causa ejercicio profesional. Se evidencia en agotamiento, tensión, carga emocional y inquietudes constantes vinculadas a

la rutina diaria. En el cuestionario Font-Roja (frecuente en estudios de enfermería), se relaciona con Factor 2 e incorpora aspectos relacionados con agotamiento, la responsabilidad y estrés en trabajo. ¿Cómo se evalúa en el campo de enfermería? Elementos que elevan la tensión. Trabajo excesivo. Sobrecarga persistente, tareas fuera del puesto, falta de refuerzos: el 80% de unidades no se fortalecen de acuerdo a carga, y 70% reporta sobrecarga de trabajo. Jornadas agobiantes. Los turnos inconsistentes, vigilancias, labor nocturna y no descansos aumentan el estrés físico y emocional. Responsabilidad emocional y manifestación de dolor. El sufrimiento, la muerte y el dolor del paciente provoca alta tensión emocional. Inestabilidad en trabajo (37).

Dimensión 3: Competencias profesionales

Las competencias profesionales se refieren a cómo las capacidades, saberes y principios que el personal percibe influyen en su bienestar emocional y rendimiento. Te proporciono un resumen fundamentado en la evidencia existente: Identidad y autoefectividad en el ámbito laboral. Una identidad laboral robusta que incorpora competencias clínicas, ética y valores potencia la confianza en el trabajo. Cuando las expectativas exceden la percepción de capacidad, se genera un desbalance que incrementa el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral. La autoeficacia tiene correlación inversa con síntomas del burnout: un incremento en competencia percibida, una reducción en agotamiento y despersonalización; y aumento en satisfacción personal (38).

Habilidades cognitivas y emocionales. El modelo BAT considera el declive cognitivo y mental como la causa principal del agotamiento, lo que indica que habilidades para manejar emociones y mantener la concentración son fundamentales para evitar el agotamiento. Investigaciones en salud mental subrayan que una adecuada administración emocional disminuye la posibilidad de agotamiento y potencia el compromiso. Capacitación constante y apoyo institucional. La educación continua y el respaldo gerencial fortalecen la percepción de habilidad profesional.

Vínculo con la satisfacción en el trabajo. Mayor habilidad profesional, percepción de éxito, incremento de la satisfacción personal, reducción del agotamiento (39).

Dimensión 4: Presión del trabajo

La presión laboral hace referencia al estrés provocado por el volumen, la urgencia y las demandas laborales que las enfermeras deben afrontar, y su efecto directo en el agotamiento y la satisfacción en el trabajo. Aquí te muestro un escenario avalado por pruebas actuales: Aumento de tareas y escasez de personal. Investigaciones teóricas en el campo de la enfermería indican que un alto volumen de trabajo, ya sea debido a la falta de personal, jornadas extensas o presión por tiempo, está relacionado con el agotamiento emocional y la despersonalización. Estrés y angustia ante las demandas asistenciales. Demanda mental y emocional (40).

Las características laborales, tales como turnos de noche, gran responsabilidad y una exposición constante al dolor del paciente, incrementan la carga emocional y mental. Efecto en la satisfacción en el trabajo. La presión continua reduce la satisfacción en el trabajo al provocar fatiga, disminuir el tiempo para interacciones relevantes y provocar descontento con las condiciones laborales. A pesar de que algunos estudios (como en la unidad de críticos) no encuentran una relación directa con la satisfacción, la mayoría de las pruebas indican que la sobrecarga contribuye a una reducción de la satisfacción debido al estrés, cansancio y conflictos entre roles profesionales y personales (41).

Dimensión 5: Promoción profesional

Se enfoca en las posibilidades de progreso, promoción, reconocimiento y progreso en la profesión de enfermería. Su función es esencial para la satisfacción en el trabajo y puede tener un impacto directo en la disminución del agotamiento laboral. Vínculo entre el agotamiento y la satisfacción. Varios estudios (como en España y Perú) indican que la falta de oportunidades

de ascenso está vinculada con una reducción en la satisfacción y aumento en intención de dejar la profesión. La ausencia de valoración en desarrollo profesional incrementa falta de motivación y intensificar sentimientos de estancamiento, disminuyendo la satisfacción personal (42).

Dimensión 6: Relación interpersonal con sus jefes

La relación interpersonal con sus superiores trata sobre la manera en que las interacciones con supervisores y líderes impactan de manera significativa en el bienestar, el agotamiento y la satisfacción en el trabajo del personal enfermero. Soporte directo y vigilancia. Investigaciones en profesionales de la salud, como enfermeros y fisioterapeutas, indican que un sólido respaldo directivo está vinculado con una mayor satisfacción en el trabajo y menor grado de fatiga emocional y despersonalización. En emergencia, la relación con los superiores fue uno de los elementos apreciados en satisfacción en trabajo. Liderazgo y formas de administración. Cuando el liderazgo no es adecuado, los enfermeros que sufren de burnout suelen no informar sobre estilos de dirección que no sean deseables. Incivilidad y acoso laboral a nivel jerárquico (43).

Más del 60% de las enfermeras reportan actitudes inciviles por parte de sus superiores, que incluyen humillaciones, críticas desmedidas o marginación, lo que se relaciona con un incremento en el estrés, una reducción en el compromiso organizacional y una baja satisfacción en el trabajo. Rendimiento emocional. Las enfermeras tienen la obligación de mantener una postura emocional positiva ante pacientes y superiores, lo que conlleva un trabajo emocional que contribuye al cansancio cuando no se dispone de un respaldo o supervisión apropiados. Consecuencias de una relación desfavorable con los superiores. Incremento del burnout: escaso respaldo, un liderazgo deficiente y ausencia de empatía incrementan la fatiga y la despersonalización. Descenso en la satisfacción en el trabajo: la ausencia de reconocimiento y entendimiento de la autoridad reduce el compromiso, la confianza y la sensación de equidad. Tácticas para potenciar la relación con el jefe de enfermería (44).

Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros

La conexión interpersonal con los colegas hace referencia a la calidad de las interacciones y el respaldo recíproco entre las enfermeras, un factor esencial para el burnout y la satisfacción en el trabajo. Soporte social entre compañeros de trabajo. El respaldo social que brindan los compañeros emocional, instrumental y informativo es una táctica fundamental para evitar el agotamiento laboral. Mediante grupos informales, las enfermeras intercambian vivencias, disminuyen el peso emocional y potencian la unidad del equipo. En la atención paliativa, se ha descubierto una relación inversa entre el respaldo de los colegas y el agotamiento: a mayor respaldo, menos fatiga. Cohesión grupal y ambiente laboral (45).

La unidad social potencia la motivación, disminuye la tensión y eleva la satisfacción en los grupos. En enfermería de urgencias, se reconoce una sólida relación con los colegas como una de las principales razones de satisfacción en el trabajo. Dificultades, acoso escolar y ausencia de comunicación. Los conflictos personales, cargas laborales que se consideran injustas y una comunicación insuficiente incrementan el malestar, la intención de desamparo y el estrés mental. Es habitual el acoso o maltrato entre compañeras: más del 75% reporta vivencias de acoso o agresiones pasivas, lo cual está vinculado con insatisfacción y agotamiento laboral (46).

Dimensión 8: Características extrínsecas del estatus

Aspectos extrínsecos del estatus hacen referencia al reconocimiento externo que la profesión de enfermería obtiene en cuanto a sueldo, prestaciones, autonomía, posición social y condiciones de trabajo. Estos factores impactan directamente en la satisfacción en el trabajo y en la prevalencia del síndrome de agotamiento laboral. Se refiere a remuneración económica, autonomía, seguridad laboral y reconocimiento profesional percibido. La valoración del estatus tiene impacto en la decisión de mantenerse en la posición cuando las ventajas superan el costo

de oportunidad. Incorpora incentivos tanto explícitos como implícitos, orientados a personas o equipos, ajustados a la característica del empleador (público o privado) (47).

Teoría de la adaptación de Callista Roy

Sostiene que los individuos varían en las fases de la vida, los individuos requieren mantener una relación constante con su ambiente social, físico y psicológico, por lo que los individuos deben efectuar modificaciones en esas reacciones positivas inesperadas con las que las enfermeras interactúan. Para ello, propone 4 modelos, entre ellos, roles, autoimagen, interdependencia y necesidades fisiológicas, en los que cada individuo puede manifestar distintas respuestas, que en la mayoría de las situaciones no son las más evidentes. El estrés se percibe como un mecanismo de adaptación a las modificaciones que suceden en una persona en distintas etapas de su vida (48).

Algunos escritores sostienen que el estrés es un mecanismo eficaz, pero si el estrés se mantiene en el organismo humano por largo periodo, este concepto se extingue. se realizan modificación. Las enfermeras tienen la tarea de proporcionar cuidados fundamentales a cada individuo en las distintas fases de la vida, es decir. mantener un enfoque interdisciplinario cuyo propósito sea potenciar el estilo de vida de la persona y su crecimiento personal y profesional a lo largo de su existencia mediante tres acciones: fomento, prevención y salvaguarda de la salud (49).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

H0: No hay relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

H2: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

H3: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

El método será el hipotético deductivo, realizado mediante las investigaciones de los fenómenos estudiados, para luego formular las hipótesis y proponer las respuestas a los eventos. Después, se inferirá la consecuencia para corroborar las afirmaciones mediante experimentación y llevar

a cabo la comparación correcta. Así, la investigación sugerirá una posible solución al problema de estudio (50).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de este estudio es cuantitativo, dado que se medirá numéricamente por los puntajes obtenidos de la recopilación de datos por los instrumentos utilizados, basándose en las cuantificaciones de la variable en análisis. Los datos obtenidos serán analizados mediante herramientas estadísticas que simplifiquen las cuantificaciones de la variable, mediante la evaluación estadística del estudio. La metodología es cuantificable, la respuesta será numérica a través de escalas que realizarán de forma estadística para lograr la conclusión del estudio (51).

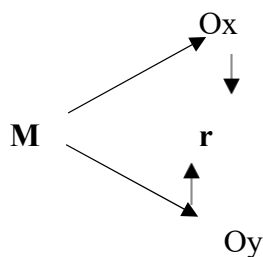
3.3. Tipo de investigación

La investigación es de naturaleza básica, puesto que mediante los hallazgos se podrá proporcionar nuevos datos sobre el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo en los profesionales de enfermería. Este análisis se integrará en su entidad y se realizará mediante aplicaciones prácticas, teniendo en cuenta el desempeño eficaz del entrevistado. Esta investigación se fundamentará en los datos suministrados por el experto y del entrevistado. Tipo aplicado, dado que el objetivo es corroborar conceptos teóricos que facilitan el progreso de la ciencia (52).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será de tipo no experimental u observacional, lo que significa que la investigación será alterada o modificada por el investigador, lo que garantiza que se realizará sin alteraciones en ambas variables. Se analizarán las respuestas de forma detallada, dado que se especificarán cada una de las variables en particular. La investigación se realizará mediante un método de diseño no experimental, donde no se alteran los grupos variables. Se lleva a cabo

un estudio de los eventos de forma natural, evitando la participación de componentes artificiales. La recolección de datos se llevará a cabo de manera transversal, ya que se llevará a cabo en un momento único, en un lapso de tiempo determinado. La meta se centra en la descripción de las variables y el análisis de los sucesos en un instante concreto. Esta mantiene analogías con ilustración en momento concreto del problema, y categorizarse como descriptiva. Será de naturaleza correlacional, ya que identificar la correlación del grado de conexión (no causal) entre dos o más conceptos, categorías o variables que se encuentran en la muestra (53).



- M = Análisis de las muestras
- O = Objetos de estudios para las muestras
- Ox = Síndrome de burnout
- Oy = Satisfacción laboral
- r = Se relacionan ambas variables del estudio

3.5. Población, muestra y muestreo

Grupo de estudio fue limitado, compuesto por 81 personales enfermeros del Hospital Regional de Iquitos 2025. Los análisis serán mediante los criterios de selección siguientes. Estos criterios ayudan a garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, asegurando que la muestra sea representativa del personal de enfermería que enfrenta las condiciones laborales específicas del hospital en cuestión.

Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería que estén laborando activamente en el hospital durante el período de estudio.
- Se ha considerado una experiencia laboral mínima de 2 años en el servicio correspondiente.
- Participantes que hayan otorgado su consentimiento informado para formar parte del estudio.
- Profesionales que estén disponibles durante el período de recolección de datos y que no se encuentren en licencias prolongadas.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que desempeñen funciones exclusivamente administrativas y no estén involucrados en la atención directa al paciente.
- Profesionales que se encuentren en vacaciones, licencias médicas o cualquier otra forma de ausencia prolongada durante el período de estudio.
- Aquellos que no deseen participar o que no otorguen su consentimiento informado.
- Individuos que hayan estado involucrados directamente en la elaboración o diseño del estudio, para evitar sesgos.

3.6. Variables y operacionalización**Variables de estudio**

V1: = Síndrome de burnout

- V2: = Satisfacción laboral

3.6.1. Operacionalizaciones de la variable

Variable	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel y rango)
V1: Síndrome de Burnout	Es una manifestación del estrés crónico que involucra factores conductuales, factores emocionales y aspectos cognitivos (54).	A través del método del cuestionario MBI - Human Services Survey, se evaluará esta primera variable que consta de 22 ítems, con una escala Likert de 0: Nunca, 1: Pocas veces al año, 2: Una vez al mes, 3: Pocas veces al mes, 4: Una vez a la semana, 5: Pocas veces a la semana, 6: Cada día. Estos se implementarán de en tres dimensiones y los valores finales se representan en alto, medio y bajo nivel.	Cansancios emocionales	Motivaciones personales Tiempos laborando	Ordinal	Alto de 15 a 22 puntos Medio de 8 a 14 puntos Bajo de 1 a 7 puntos
			Despersonalizaciones	Perspectivas en ámbitos laborales Pensamiento de culpa Empatías		
			Realizaciones personales	Positivismos Comunicaciones asertivas		
V2: Satisfacciones laborales	Es un grupo de comportamientos que el empleado exhibe ante su labor que establecen actitudes y emociones (55).	Se realizará una evaluación utilizando el cuestionario de Font Roja que consta de 24 puntos con una escala de Likert: 1: Muy de acuerdo, 2: De acuerdo, 3: No están de acuerdo, ni están en desacuerdo, 4: Están en desacuerdo, 5: Muy en desacuerdo. Esto se implementará de manera similar para sus 9 dimensiones, dividiendo el valor final en tres niveles: alto medio bajo.	Satisfacciones por los trabajos	Grados de comodidades en los puestos de trabajo	Ordinal	Alto de 17 a 24 puntos Medio de 9 a 16 puntos Bajo de 1 a 8 puntos
			Tensiones relacionadas con los trabajos	Afectaciones físicas y expresiones del sentimiento negativo en las labores		
			Competencia profesional	Presenta currículum vitae		
			Presiones de trabajos	Niveles de estrés laboral		
			Promociones profesionales	Capacidades de autoconocimientos		
			Relaciones interpersonales con jefe	Canales de comunicaciones con el superior		
			Relaciones interpersonales con el compañero	Niveles de climas organizacionales		
			Característica extrínseca de estatus	Satisfacciones según cargo que desempeñan		
			Monotonías laboral	Capacidades de adaptaciones nuevos servicio o cargos		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

En este estudio se empleará el método de la encuesta; de esta forma, obtenemos información directamente del sujeto de estudio, proponemos interrogantes que serán formuladas por el equipo de investigación, lo que nos permitirá valorar las respuestas de los participantes en la encuesta.

3.7.2. Descripciones del instrumento

Primera Variable: Síndrome de burnout

El instrumento "MBI - Human Services Survey", desarrollado por Maslach et al. (1981) y modificado por Aurich (2022) (56), está siendo utilizado para medir la primera variable estudiada. El dispositivo se compone de tres dimensiones: El cuestionario incluye 22 ítems relacionados con el agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal. La evaluación de los enunciados oscila entre nunca con un valor de 1 y cada día con un valor de 3. El indicador se evalúa en tres grados: bajo, moderado y alto. Se está evaluando cada enunciado de la siguiente manera: 1: Nunca; 2: A veces; 3: siempre: Cada día. Según el documento técnico, el instrumento se diseñó para su uso en profesionales de enfermería, con un tiempo de resolución de 10 a 15 minutos.

Segunda Variable: Satisfacción laboral

La segunda variable conocida como satisfacción en el trabajo, utiliza el instrumento "Font Roja de satisfacción en el trabajo", creado por Aranaz (1988) y modificado por Bruno et al. (2019) (57). Este cuestionario, que incluye 24 ítems, se compone de 9 dimensiones que son: Enfoque laboral, tensión vinculada al trabajo, habilidades profesionales, presión laboral,

crecimiento profesional, relación interpersonal con sus superiores, relación interpersonal con los colegas, atributos extrínsecos del cargo y monotonía en el trabajo. Por otro lado, cada respuesta se está evaluando en Likert, lo que permite que los puntajes oscilen entre un valor muy concordante con un valor de 1 y un valor muy discrepante con un valor de 5. Concuerdo plenamente; 2: Concuerdo; 3: No concuerdo, ni en desacuerdo; 4: En desacuerdo profundo; 5: En desacuerdo extremadamente profundo. El dispositivo se creó para evaluar la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería, con una duración de 10 a 15 minutos.

3.7.3. Validaciones

Primera Variable: Síndrome de burnout

El instrumento "MBI - Human Services Survey" fue sometido a una Validez de contenido, a través de 4 expertos en salud y 1 estadístico. Así, se logró un resultado $p=0.0497$ a través de la prueba binomial, considerando que si el resultado es inferior a 0.05, la encuesta es válida o aceptable. Igualmente, logró la validez de 37 constructos, los cuales se examinaron a través de la esfericidad de Bartlett, con un p valor de 0.000, lo que evidencia que el análisis factorial es beneficioso. En cambio, también llevó a cabo la validez de criterio, a través del estudio del coeficiente de proporción de rangos, obteniendo un resultado de 0.831, lo que indica que tiene una validez muy elevada (56).

Segunda Variable: Satisfacción laboral

El instrumento "Fon Roja de satisfacción" fue sometido a una evaluación de contenido, la cual fue validada por 4 expertos en salud y un profesor, logrando así un 87.2%, lo que indica que el instrumento tiene una validez de contenido positiva. En cuanto a la validez del

constructo, mediante la prueba de esfericidad de Bartlett se consiguió un p valor de 0.000, lo que indica que el instrumento es útil a través del análisis factorial (57).

3.7.4. Confiabilidad

Primera Variable: Síndrome de burnout

Respecto a la encuesta inicial llamada "MBI - Human Services Survey", realizada mediante un ensayo piloto realizado en 20 profesionales de enfermería, se logró un Alfa de Cronbach de 0.809, lo que indica que mantiene una alta consistencia interna (56).

Segunda Variable: Satisfacción laboral

En relación al cuestionario de "Font Roja", se llevó a cabo una prueba piloto con 214 participantes, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.7, lo que significa que conserva una consistencia interna aceptable (57).

3.8. Estrategia de procesamiento y análisis de datos

Para comenzar el procedimiento de recolección de información, primero se requerirá la aprobación de la tesis por parte de la universidad. La recopilación de información para este análisis requerirá la aplicación de técnicas de recopilación de datos. La cooperación se llevará a cabo con las autoridades pertinentes. Una vez concedido el permiso, se iniciará el proceso de recopilación de los datos relevantes. La información recabada se integró en el software de informática Excel. Los resultados alcanzados se reflejarán en diagramas y cuadros estadísticos, a través de un análisis e interpretación en concordancia con el marco teórico establecido. La versión 26.0 del software estadístico IBM SPSS Statistics se utilizará. Se utilizarán métodos inferenciales estadísticos vinculados a las hipótesis, utilizando el Test de Correlación de Spearman (Rho).

3.9. Aspectos éticos

La protección del derecho a la privacidad del investigado y del área de estudio se garantiza mediante el consentimiento informado y la aprobación del personal al que se les dirige. La información se empleará para fines de investigación. Las unidades de investigación no experimentarán ningún perjuicio físico, psicológico o social, se tratarán de forma equitativa y solo los resultados serán perceptibles.

Principio de autonomía: Cada especialista en salud y el grupo objetivo de la investigación manifestarán su participación a través de la firma de un formulario de consentimiento informado.

Norma del bienestar. Este estudio asegurará la integridad de los expertos implicados y potenciará su calidad de vida, tanto en el entorno de trabajo como en el personal. Este principio alude a la prohibición de causar daño al individuo involucrado en un estudio, mientras que la beneficencia se centra en prevenir y erradicar el perjuicio, priorizando la generación de beneficios para terceros. Cada participante recibirá capacitación acerca de su importancia y su aporte al enriquecimiento de los saberes. Este estudio será útil para los especialistas en salud, dado que los hallazgos propondrán estrategias más eficaces en la atención al paciente.

Norma del bienestar. Este estudio asegurará la integridad de los expertos implicados y potenciará su calidad de vida, tanto en el entorno de trabajo como en el personal. Este principio alude a la prohibición de causar daño al individuo involucrado en un estudio, mientras que la beneficencia se centra en prevenir y erradicar el perjuicio, priorizando la generación de beneficios para terceros. Cada participante recibirá capacitación acerca de su importancia y su aporte al enriquecimiento de los saberes. Este estudio será útil para los especialistas en salud, dado que los hallazgos propondrán estrategias más eficaces en la atención al paciente

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Evaluaciones que detallan el resultado

Tabla 1.

Componente sociodemográfico de los participantes en la investigación (n=81)

Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 6 meses	19	23.5
Menor a 3 años	10	12.3
Mayor a 3 años	52	64.2
Estado civil		
Soltero	21	25.9
Casado	7	8.6
Conviviente	53	65.4
Sexo		
Masculino	26	32.1
Femenino	55	67.9
Edad		
De 20 a 30 años	36	45
De 31 a 40 años	25	31
De 41 a 50 años	10	12
Mas de 51 años	10	12

Fuente. Propio.

En el estudio participaron 81 personas, a quienes se les llevó a cabo un análisis sociodemográfico. En cuanto al tiempo de trabajo: 23.5% tiene menos de 6 meses, 12.3%

tiene menos de 3 años y 64.2% tiene más de 3 años; en términos del estado civil: 25.9% es soltero, 8.6% es casado y el 65.4% convive; respecto al sexo: el masculino representa el 32.1%, mientras que el femenino es del 67.9%; por edades: la franja de los veinte a los treinta años constituye el 45%, la de los treinta y uno a los cuarenta años, el 31%, la de los cuarenta y uno a los cincuenta años, el 12%, y más del cincuenta y uno, también un doce por ciento.

Tabla 2.

En respuesta al objetivo principal de examinar la relación entre el síndrome de desgaste profesional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos en 2025.

Síndrome de burnout	Satisfacción laboral						Total	
	Baja satisfacción		Media satisfacción		Alta satisfacción			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo burnout	1	1.2	8	9.9	2	2.5	11	13.6
Medio burnout	9	11.1	40	49.4	11	13.6	60	74.1
Altos burnout	0	0.0	7	8.6	3	3.7	10	12.3
Total	10	12.3	55	67.9	16	19.8	81	100.0

Fuente. Propio.

Según los datos que se muestran en la Tabla 2, el síndrome de desgaste profesional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 49.4%.

Tabla 3.

En respuesta al primer objetivo específico de establecer la conexión entre el Síndrome de burnout, en su aspecto de despersonalización, y la satisfacción laboral del personal que trabaja en enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

Síndrome de burnout dimensión despersonalizacion	Satisfacción laboral						Total	
	Baja satisfacción		Media satisfacción		Alta satisfacción			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo burnout	1	1.2	9	11.1	1	1.2	11	13.6
Medio burnout	9	11.1	37	45.7	11	13.6	57	70.4
Altos burnout	0	0.0	9	11.1	4	4.9	13	16.0
Total	10	12.3	55	67.9	16	19.8	81	100.0

Fuente. Propio.

Según los datos que se muestran en la Tabla 3, el síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 45.7%.

Tabla 4.

Con el fin de responder al segundo objetivo específico de determinar la conexión entre la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 y el Síndrome de burnout en su dimensión de fatiga emocional.

Síndrome de burnout dimensión cansancio emocional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja satisfacción		Media satisfacción		Alta satisfacción			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo burnout	2	2.5	5	6.2	2	2.5	9	11.1
Medio burnout	6	7.4	42	51.9	11	13.6	59	72.8
Altos burnout	2	2.5	8	9.9	3	3.7	13	16.0

Total	10	12.3	55	67.9	16	19.8	81	100.0
-------	----	------	----	------	----	------	----	-------

Fuente. Propio.

Según los datos que se muestran en la Tabla 4, el síndrome de desgaste profesional en la dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%.

Tabla 5.

Con el fin de responder al tercer objetivo específico de determinar la conexión entre la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 y el Síndrome de burnout en su dimensión de realización personal.

Síndrome de burnout dimensión realización personal	Satisfacción laboral						Total	
	Baja satisfacción		Media satisfacción		Alta satisfacción			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo burnout	0	0.0	11	13.6	2	2.5	13	16.0
Medio burnout	8	9.9	31	38.3	8	9.9	47	58.0
Altos burnout	2	2.5	13	16.0	6	7.4	21	25.9
Total	10	12.3	55	67.9	16	19.8	81	100.0

Fuente. Propio.

Según los datos que se muestran en la Tabla 5, el síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 38.3%.

4.3. Pruebas de hipótesis

Hipótesis generales

Hi: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

H0: No hay relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Tabla 6.

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el equipo de enfermería del Hospital Regional de Iquitos, analizados con correlaciones de Spearman.

Correlations			Síndrome de burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficients de correlations	1,000	0.887
		Sig. (bilaterales)	.	0.031
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coefficients de correlations	0.887	1,000
		Sig. (bilaterales)	0.031	.
		N	81	81

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

La tabla 6 presenta un valor p de 0.031, lo que señala que las hipótesis planteadas en esta investigación deben ser aceptadas. Esto evidencia una conexión estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

Hipótesis específicas

H1: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Tabla 7.

Satisfacción laboral en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos, analizados con correlaciones de Spearman.

Correlations			Síndrome de burnout dimensión despersonalización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficients de correlations	1,000	0.758
	dimensión	Sig. (bilaterales)	.	0.016
	despersonalización	N	81	81
		Coefficients de correlations	0.758	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilaterales)	0.016	.
		N	81	81

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

La tabla 7 presenta un valor p de 0.016, lo que señala que las hipótesis planteadas en esta investigación deben ser aceptadas. Esto evidencia una conexión estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral dimensión despersonalización con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

H2: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Tabla 8.

Satisfacción laboral en su dimensión de cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos, analizados con correlaciones de Spearman.

Correlations			Síndrome de burnout dimensión cansancio emocional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficients de correlations	1,000	0.829
	dimensión cansancio	Sig. (bilaterales)	.	0.021
	emocional	N	81	81
	Satisfacción laboral	Coefficients de correlations	0.829	1,000
		Sig. (bilaterales)	0.021	.
		N	81	81

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

La tabla 8 presenta un valor p de 0.021, lo que señala que las hipótesis planteadas en esta investigación deben ser aceptadas. Esto evidencia una conexión estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral dimensión cansancio emocional con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

H3: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Tabla 9.

Satisfacción laboral en su dimensión de realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos, analizados con correlaciones de Spearman.

Correlations			Síndrome de burnout dimensión realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficients de correlations	1,000	0.984
	dimensión	Sig. (bilaterales)	.	0.017
	realización personal	N	81	81
		Coefficients de correlations	0.984	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilaterales)	0.017	.
		N	81	81

*. Las correlaciones son significativas en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: propio

La tabla 9 presenta un valor p de 0.017, lo que señala que las hipótesis planteadas en esta investigación deben ser aceptadas. Esto evidencia una conexión estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral dimensión realización personal con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

4.4. Discusión de resultados

En el estudio participaron 81 personas, a quienes se les llevó a cabo un análisis sociodemográfico. En cuanto al tiempo de trabajo: 23.5% tiene menos de 6 meses, 12.3% tiene menos de 3 años y 64.2% tiene más de 3 años; en términos del estado civil: 25.9% es soltero, 8.6% es casado y el 65.4% convive; respecto al sexo: el masculino representa el 32.1%, mientras que el femenino es del 67.9%; por edades: la franja de los veinte a los treinta años constituye el 45%, la de los treinta y uno a los cuarenta años, el 31%, la de los cuarenta y uno a los cincuenta años, el 12%, y más del cincuenta y uno, también un doce por ciento

El síndrome de desgaste profesional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 49.4%. Para Uchmanowicz y col., en el 2020, en Polonia, dice que los predictores de BERNCA-R fue agotamiento emocional MBI e impacto de satisfacción laboral ($p < 0,05$). Según Li y col., en 2024, en China, dice que la media [DE] de prevalencia de agotamiento 30%. El agotamiento de enfermeras se asoció con cultura de seguridad, infección nosocomial frecuentes, caídas de pacientes, error de medicación, eventos adversos.

El síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 45.7%. Para Heidari y col., en el 2022, en Irán, dice que las enfermeras (75,7%) tenían bajo nivel de satisfacción laboral, el 40% tenían alto nivel de agotamiento emocional, el 41% nivel moderado y 50% alto nivel de despersonalización (DP). 55% tienen baja realización personal (AP) y 27% nivel moderado. Según Cahuin y Vilcas, en el 2021, dice que hay relaciones de satisfacciones laborales con síndrome de Burnout $p=0,0017$. Para Bruno y col., en el 2020, dice que el 80% de enfermeros son

mujeres. En satisfacciones el 80% tienen medio nivel, el 14% tienen altos niveles y 7% en bajos niveles.

El síndrome de desgaste profesional en la dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%. Para Li y col., en el 2024, en China, dice que el 50% obtuvo puntuaciones altas o moderada en AE, el 33% en DP y 80% en AP. Edad, género, puesto en establecimiento, horas extras y turnos nocturnos en últimos meses se correlaciona negativamente con DP, y calidad del sueño en último mes se correlaciona positiva ($F = 78.794$, $p < 0.01$, $R^2 = 0.115$). Según Aranda en el 2021, dice que, en satisfacción laboral, se identificó que factores extrínsecos es 40% con insatisfacción y el mismo porcentaje de enfermeros en factores intrínsecos en medios satisfechos. En Burnout hay 42,9% con nivel alto en agotamiento emocional y 38% nivel medio por falta de realización personal.

El síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%. Para Acea y col., (14), en el 2021, en España, dice que la satisfacción laboral declarada fue de media a alta. Los valores fueron bajos en fatiga emocional y medios en despersonalización y realización personal. Según Caicay y Vásquez, en el 2023, dice que el 94% de enfermeros son femeninos; la dimensión de burnout prevaleció en alto nivel, agotamientos emocionales 47%, despersonalizaciones 38%, realizaciones personales 39%; las satisfacciones intrínsecas y satisfacciones extrínsecas predominan en bajos nivel, todos en 44%. Para Yslado y col., en el 2020, dice que 33% con agotamientos. Las despersonalizaciones son altas 37%. En satisfacciones, el beneficio económico es influyente. Hay correlaciones 0,955 de burnout con satisfacciones con correlación negativa (-0,67).

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: El síndrome de desgaste profesional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 49.4%.

Segunda: El síndrome de desgaste profesional en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 45.7%.

Tercera: El síndrome de desgaste profesional en la dimensión cansancio emocional y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 51.9%.

Cuarta: El síndrome de desgaste profesional en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral del personal sanitario del Hospital Regional de Iquitos revelaron un burnout medio con una satisfacción laboral del 38.3%.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda, a nivel institucional, llevar a cabo programas de prevención del burnout de manera continua y realizar un tamizaje trimestral del nivel de burnout usando herramientas validadas (CBI, MBI, etc.). Crear talleres de autocuidado, resiliencia y manejo del estrés. Se recomienda establecer espacios de descanso activo durante los turnos, en particular en los servicios críticos como la UCI y Emergencias.
- Se recomienda mejorar el clima organizacional, fomentando un liderazgo transformacional que se centre en la comunicación respetuosa, la retroalimentación positiva y el acompañamiento. Promover encuentros regulares entre la dirección y

el personal para recopilar sugerencias, quejas y necesidades de mejora. Definir políticas transparentes para la valoración del trabajo del personal.

- Para distribuir la carga de trabajo de manera razonable, se recomienda optimizar las cargas laborales mediante el análisis del índice de complejidad de los pacientes. Regular el abuso de horas extra y fomentar una rotación justa de turnos. Incrementar la cantidad de enfermeras por turno si la demanda sobrepasa los estándares sugeridos.
- Se recomienda a nivel profesional (personal de enfermería), fomentando el autocuidado tanto físico como emocional. Usar métodos de relajación: meditación guiada, mindfulness y respiración diafragmática. Promover la práctica regular de actividad física y rutinas saludables de sueño. Promover barreras saludables entre la vida personal y la laboral.
- Se recomienda potenciar las competencias de afrontamiento mediante la capacitación del personal en resolución de conflictos, gestión del tiempo y comunicación asertiva. Establecer grupos de ayuda entre compañeros para intercambiar experiencias y reducir las sensaciones de aislamiento.
- Se recomienda el desarrollo profesional constante, brindando oportunidades de formación continua, especializaciones y asistencia a congresos. Promover el movimiento interno hacia áreas que produzcan una mayor satisfacción laboral.
- Se recomienda, desde un punto de vista administrativo y gerencial, promover la satisfacción en el trabajo. Establecer métodos de reconocimiento formal (incentivos, distinciones, congratulaciones públicas). Evitar la frustración en el trabajo garantizando equipos, suministros y recursos adecuados. Brindar beneficios extra (descanso compensatorio, formación remunerada, bienestar social).

5. REFERENCIAS

1. Quironprevencion. Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo? 2025.
En internet <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo> accedido el 20 de junio de 2025
2. Organización Mundial de la Salud. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. 2022. En internet <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348> accedido el 20 de junio de 2025
3. Woo T., Ho R., Tang A., Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. J Psychiatr Res. 2020 Apr;123:9-20. doi: 10.1016/j.jpsychires.2019.12.015. Epub 2020 Jan 22. PMID: 32007680.
4. Getie A., Ayenew T., Amlak B., Gedfew M., Edmealem A., Kebede M. Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: an umbrella review of systematic review and meta-analysis. BMC Nurs. 2025 May 26;24(1):596. doi: 10.1186/s12912-025-03266-8. PMID: 40420259; PMCID: PMC12108038.
5. Galanis P., Moisoglou I., Katsiroumpa A., Vraika I., Siskou O., Konstantakopoulou O., Meimeti E., Kaitelidou D. Increased Job Burnout and Reduced Job Satisfaction for Nurses Compared to Other Healthcare Workers after the COVID-19 Pandemic. Nurs Rep. 2023 Aug 14;13(3):1090-1100. doi: 10.3390/nursrep13030095. PMID: 37606463; PMCID: PMC10443294.

6. Goldman M. El agotamiento es peor para las trabajadoras de la salud. 2024. En internet <https://www.axios.com/2024/02/22/health-worker-burnout-women> accedido el 20 de junio de 2025
7. TNNMC. Un estudio de los CDC revela que el agotamiento laboral en enfermería sigue en aumento. 2025. En internet <https://www.tnnmc.org/cdc-study-finds-nurse-burnout-still-on-the-rise/> accedido el 20 de junio de 2025
8. Hernández E., Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020;28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
9. Carlos M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. (2020). Epistemia Revista Científica, 4(1), 27-38. <https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>
10. Saire K., Urure I. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público del Perú. 2024. En internet <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/610> accedido el 20 de junio de 2025
11. Uchmanowicz I., Karniej P., Lisiak M., Chudiak A., Lomper K., Wiśnicka A., Wleklik M., Rosińczuk J. The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care-A cross-sectional study. J Nurs Manag. 2020 Nov;28(8):2185-2195. doi: 10.1111/jonm.13135. Epub 2020 Sep 17. PMID: 32805771.

12. Heidari S., Parizad N., Goli R., Mam-Qaderi M., Hassanpour A. Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Ann Med Surg (Lond)*. 2022 Oct;82:104591. doi: 10.1016/j.amsu.2022.104591. Epub 2022 Sep 14. PMID: 36117530; PMCID: PMC9472708.
13. Li L., Jing F., Qiu L., Li C., Han X., Liu M., Zhao S., Wang. Prevalencia y factores asociados al agotamiento laboral entre enfermeras en China: un estudio transversal. 2024. En internet https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.2211?utm_source=chatgpt.com m accedido el 2 de junio de 2025.
14. Acea L., Pastor M., Rubinat E., Bellon F. Burnout y satisfacción laboral en enfermeras de tres regiones españolas. 2021. En internet <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13376> accedido el 4 de junio de 2025
15. Li Z., Yang P., Singer S., Pfeffer J., Mathur M., Shanafelt T. Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Netw Open*. 2024 Nov 4;7(11): e2443059. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2024.43059. PMID: 39499515; PMCID: PMC11539016.
16. Cahuin L., Vilcas L. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021. En internet <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10529> accedido el 12 de junio de 2025

17. Caicay T., Vasquez K. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital de Chiclayo, 2022. En internet <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11642> accedido el 12 de junio de 2025
18. Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Rev enferm Herediana [Internet]. 9 de junio de 2021 [citado 1 de julio de 2025];12:26-32. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>
19. Bruno K., Palacios E., Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería]. [Los Olivos]: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y
20. Yslado R., Norabuena R., Loli T., Zarzosa E., Padilla L., Pinto I. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico (Lima) [Internet]. 2020;19(4):41–9. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2020000400006&script=sci_arttext&tlng=en
21. Garay M. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. [Lima]: Universidad San Martín De Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pd

[f?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,severas%20al%202%20y%205%20%25](#)

22. Hernández E., Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020;28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
23. Ríos L., Barrios P., Ocampo M. Desgaste profesional en personal de enfermería. Aproximaciones para un debate. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2007;45 (5):495-504.
24. Vadillo I. Síndrome de burnout y personalidad en personal de salud de un hospital de Cerro de Pasco [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología]. [Lima]: Universidad Nacional Federico Virreal; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4699/VADILLO%20PALACIOS47%20%20INGRID%20LISET%20%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=&isAllowed=y>
25. Tello L., Pereyra J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos 2021 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. [Iquitos]: Universidad Científica del Perú; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1531/LOURDES%20DEL%20PILAR%20TELLO%20CALAMPA%20Y%20JUDITH%20ESTHER%20PEREYRA%20SANGAMA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

26. Saborío L., Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 2015;32(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
27. Durán S., García J., Parra A., García M., Hernández I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Cultura Educación y Sociedad [Internet]. 2018;9(1):27–44. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7823429.pdf>
28. M. Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina [Internet]. 2006;153. Disponible en: https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf4827 .
29. Díaz F., Gomez L. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Psicología desde El Caribe [Internet]. 2016;33(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
30. Martínez S., González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. INFODIR [Internet]. 2022;(38). Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1566>
31. Zafra H., Tenorio J., Bazalar J. Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. Rev cub salud pública [Internet]. 2020;46:e1414. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>

32. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* [Internet]. 2019;29. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
33. Villanueva A. Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de colegios [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología]. 45 [Lima]: Universidad de Lima; 2021. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13236/Villanueva_Laos_Ana_Teresa_Leonilda.pdf?sequence=4&isAllowed=y
34. Vidotti V., Trevisan J., Quina M., Perfeito R., Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enf Global* [Internet]. el 9 de junio de 2020;18(3):344–76. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
35. Cerrato P., Jiménez V., Marcos J., Meneses T. Burnout en enfermería en Ávila. *Rev Enfermería CyL* [Internet]. 2020;11(2). Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/256/223>
36. Álvarez L., Mori P., Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de enfermería* [Internet]. 2020;22(4):78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>
37. Portero S. Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontación y salud general en personal sanitario de urgencias 2020 [Internet] [Tesis doctoral en mención

- internacional en Biomedicina]. [Córdoba]: Universidad de Córdoba; 2019. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Morales F. Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Internet] [Tesis para optar el grado de maestría en Desarrollo del Talento Humano]. [Quito]: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. 46 Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTHMorales-Analisis.pdf>
39. Rendón M., Peralta S., Hernández E., Hernández R., Vargas M., Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm glob [Internet]. 2020;(59). Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
40. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento Enfermero [Internet]. 2020;10. Disponible en: <https://conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125/765>.
41. Cerón E. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil [Internet]. 2020;1(1):33–40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55/18>
42. Hernández Y., Rodríguez A., Soria A. Síndrome de Burnout en enfermeros de área COVID de un Hospital de Quito. Revista Universidad y Sociedad [Internet].

2021;13:172–

Disponible

en:

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2298/227044>

43. Maestre S. Estrategias para afrontar y disminuir el síndrome de burnout en trabajadores Pertenecientes al Sistema de Responsabilidad Penal en adolescentes y jóvenes de Fundación en el departamento de Santander [Internet] [Tesis para optar el título profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral]. [Bucaramanga]: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano; 2019. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1426/Proyecto%20Mabel%20asestre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Flores Reinoso H, Segarra Matute P. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del área operativa del Call Center de Sistemas de Seguridad, Cuenca - Azuay, periodo 2021 [Internet]. [Ecuador]: Universidad de Cuenca; 2021. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37136/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf> 30.
45. Vásquez J., Maruy A., Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
46. Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Rev Psicología [Internet]. 2013;17(7). Disponible en: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14__psicologiacom_2013_17_7_1_pdf?sequence=1&isAllowed=y49

47. Greig D., Fuentes X. “Burnout” o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. Rev Chil Cardiol [Internet]. 2009;28(4). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602009000300013#:~:text=Seg%C3%BAn%20Maslach%2C%20el%20burnout%2C%20%22,emocional%2C%20despersonalizaci%C3%B3n%20y%20realizaci%C3%B3n%2
48. Bastardo J. Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Universidad Nacional Experimental de Guayana [Internet]. 2014; Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
49. Cordero P., Vargas A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2019. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%20c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Cortes M., Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación [Internet]. Universidad autónoma del Carmen: colección material didáctico 2004. [Fecha de acceso: 12 marzo de 2024]. Disponible en: https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
51. Mohamed H., Martel C. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi.

- [Fecha de acceso: 13 abril de 2024]. Disponible en: Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
52. Ramos C., Caycho T. El título de una investigación: De la catarsis a la técnica. [Internet]. 2019, CienciAmérica, 8(2) 1-10. Disponible en: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/227>
53. Cohen N., Gómez R. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños. [Internet]. 2019, 1ª Ed- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: editorial Teseo, 201. 276 p.; [Citado el 05 de mayo de 2024]. Disponible en: https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
54. Laura T., López H. Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorario Delgado, Arequipa - 2018 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería]. [Arequipa]: 50 Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8083/ENlamatk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
55. Bonfill E., Lleixa M., Sáez F., Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería [Internet]. 2010;19(4):279–82. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
56. Aurich C. Síndrome de Burnout en pandemia covid-19 en enfermeros de un hospital de Chiclayo 2021 [Tesis de grado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. [Online].; 2022. Available from:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11264/Aurich%20Silva%20Claudia%20Aracely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

57. Bruno K., Palacios E., Zabalaga D. Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Enfermería]. [Los Olivos]: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y

1.

1.

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025? PROBLEMAS ESPECÍFICOS • ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025? • ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025? • ¿Cuáles es la relación del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025?	OBJETIVO GENERAL Analizar la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 • Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 • Determinar la relación del Síndrome de burnout en su dimensión realización personal con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025	HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existen relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025 H0: No hay relaciones estadísticamente significativas del Síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025	V1: = Síndrome de burnout • V2: = Satisfacción laboral	Tipo de investigación: Aplicada. Método: Hipotético deductivo. Diseño de investigación: correlacional. Población: Grupo de estudio fue limitado, compuesto por 81 personales enfermeros del Hospital Regional de Iquitos 2025. Los análisis serán mediante los criterios de selección siguientes. Estos criterios ayudan a garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, asegurando que la muestra sea representativa del personal de enfermería que enfrenta las condiciones laborales específicas del hospital en cuestión.

Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Intrumento 1: MBI- Human Servise Survey

Reciba usted un cordial saludo

Edad:..... años

Sexo: a. Masculino b. Femenino

Estado civil: a. Soltero b. Casado c. Conviviente

Tiempo de trabajo: a. Menor a 6 meses b. Menor a 3 años c. Mayor a 3 años

Marca con un número, teniendo en cuenta lo siguiente:

Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	
3	Cuando me levanto por las mañanas para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos.	
6	Siento que Trabajar todo el día con la gente, me cansa.	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo e está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	

14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	

Instrumento 2: Satisfacción laboral de Font Roja

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

Nunca	1
A veces	2
Siempre	3

Nº	Satisfacción por el trabajo	Puntaje
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en el trabajo	
3	Tengo la sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena	
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo, es el que me corresponde por capacidad y preparación	
Tensión relacionada con el trabajo		
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el hospital	

6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado	
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital, pensando en cuestiones relacionadas con el trabajo	
8	Muy pocas veces me visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	
9	Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, mi salud o mis sueños	
Competencias profesionales		
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	
12	Con frecuencia la competitividad o al estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	
Presión del trabajo		
13	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	
Promoción profesional		
15	Tengo pocas oportunidades de hacer cosas nuevas	
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante	
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	
Relación interpersonal con sus jefes (as)		
18	La relación con mi jefe (a) es muy cordial	
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi en el trabajo	
	Relación interpersonal con los compañeros	
20	La relación con mis compañeros es muy cordial	
Características extrínsecas del estatus		
21	Tengo independencia para organizar mi trabajo	
22	El sueldo es adecuado	

Monotonía laboral		
23	Mi actual trabajo es el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca	
24	Los problemas personales de mis compañeros (as) de trabajo habitualmente me suelen afectar	

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

Título del proyecto: Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025.

Nombre de la investigadora principal: ARÉVALO SEGURA, Candi

Propósito del estudio: Analizar la relación del Síndrome de burnout con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Iquitos 2025

Beneficios por participar: Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

Costo por participar: Cero.

Confidencialidad: Datos manejados con estricta reserva.

Renuncia: En el momento que lo estime conveniente.

Contacto con el Comité de Ética: Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria:

Puede retirarse en cualquier momento.

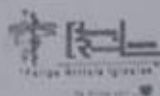
Declaración de consentimiento

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha: / /

Firma del participante



CONSTANCIA DE ÉTICA

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Regional de Loreto a través de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, **HACE CONSTAR** que el presente proyecto de Investigación, consignado líneas abajo, fue **APROBADO**, de acuerdo con la normativa nacional vigente y los procedimientos del CIEI-HRL, la evaluación riesgo-beneficio y confiabilidad de la información. El proyecto fue clasificado como **ESTUDIO CLÍNICO SIN RIESGO** y aprobado mediante revisión expedita, según detalle:

Codificación del documento: **N° 135-CIEI-HRL-2025**
Código de Inscripción: **ID-135-CIEI-2025**
Título del Proyecto: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE IQUITOS 2025"**
Modalidad de investigación: **PREGRADO**
Investigador (es): **CANDI ARÉVALO SEGURA**

La presente aprobación corresponde a un estudio cualitativo sobre el síndrome de burnout y la ansiedad en médicos residentes, basado en la aplicación de entrevistas semiestructuradas en el Hospital Regional de Loreto. La información será manejada mediante codificación y anonimización, garantizando la confidencialidad, sin incluir identificadores personales. Durante su ejecución, cualquier eventualidad será reportada al CIEI conforme a las normas y plazos vigentes; al término del estudio, el equipo investigador presentará el informe final socializando los **RESULTADOS** obtenidos. El CIEI clasificó el proyecto como investigación con participación de seres humanos **SIN RIESGO**, sin intervención ni procedimientos adicionales, por ello, la evaluación se realizó mediante revisión expedita. Los miembros participantes declaran no presentar conflictos de interés con el protocolo evaluado.

El presente documento tiene vigencia hasta el 10 de diciembre del 2026. El trámite para su renovación se realizará con un mínimo de 30 días de anticipación a su vencimiento.

Punchana, 15 de diciembre del 2025.



Hospital Regional de Loreto
"Felipe Arriola Iglesias"
Comité Institucional de Ética en Investigación
Juan
DR. JOHAN MARIN LIZARRAGA
Presidente del CIEI

IML/EDC/101

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 11 de noviembre del 2025.

Autor Responsable:
Candi Arévalo Segura

Exp. Nº: 2616-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **“Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Iquitos 2025”**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 30/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

Candi Arévalo Segura

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	5%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-06	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2018-04-03	<1%
4	Internet	repositorio.unica.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-23	<1%
6	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-25	<1%
9	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Submitted on 1691601373878	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-10	<1%