

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de
Salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis – 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Cortavarría Alcantara, Beatriz

ASESORA: Celis Victorio, Maximiliana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Educativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474989

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42176066

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0009-0008-1495-109X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vela Ramirez, Petita	Maestra en gestión pública	71550799	0009-0006-4956-962X
2	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
3	Chiclote Robles, Leydi Jackeline	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	47165840	0000-0001-5689-7118

H



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"PSICOLOGÍA, LA FUERZA QUE MUEVE AL MUNDO Y LO CAMBIA"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **03:30 P.M** horas del día 10 de setiembre del año dos mil veinticinco, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. PETITA VELA RAMIREZ (**PRESIDENTE**)
- MG. JHANNY CHUFANDAMA GONZALES (**SECRETARIA**)
- MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES (**VOCAL**)
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI (**ACCESITARIO**)
- MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO (**ASESOR**)

Nombrados mediante Resolución N° 910-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL, AMARILIS – 2024"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. CORTAVARRIA ALCANTARA, BEATRIZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobada por Unanimitad con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de Buena.

Siendo las 4:30 Horas del día 10 del mes de Setiembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. PETITA VELA RAMIREZ

Orcid.org/0009-0006-4956-962X – DNI: 71550799

PRESIDENTA

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI

rcid.org/0000-0002-0497-1889 – DNI: 25769441

SECRETARIA

MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES

orcid.org/0000-0001-5689-7118 - DNI: 42165840

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BEATRIZ CORTAVARRÍA ALCANTARA, de la investigación titulada "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", con asesor(a) MAXIMILIANA CELIS VICTORIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 730-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 17 de junio de 2025



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



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

99. Cortavarría Alcantara, Beatriz.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta investigación a Dios, ser todopoderoso que ilumina mi camino y es guía valioso para cumplir cada una de mis metas propuestas, tanto personales, académicas y profesionales.

También quiero dedicar esta investigación a mis padres, quienes son mi apoyo y mi fortaleza, son aquellos que nunca me verán caer, son quienes me mostraron nuevas opciones para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco con la máxima sinceridad a cada una de las autoridades de la universidad privada de Huánuco, quienes son los responsables que exista una institución de calidad y con un alto nivel educativo, donde los estudiantes puedan desarrollarse académicamente en búsqueda de un mejor futuro profesional, también extender un agradecimiento a la facultad de ciencias de la salud y al programa académico de psicología.

Agradezco a cada uno de los docentes que estuvieron presentes en este proceso de aprendizaje durante todos estos años, quienes supieron otorgar sus mejores enseñanzas, consejos y darnos un poco de su experiencia.

Por último, pero no menos importante, hago llegar mi sincero agradecimiento a la dirección, plana administrativa y trabajadores de salud del Hospital Materno Infantil, quienes participaron en la aplicación de los cuestionarios de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPITULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT	23
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	36

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	47
2.4.	HIPÓTESIS	48
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	48
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	49
2.5.	VARIABLES	49
2.5.1.	VARIABLE 1.....	49
2.5.2.	VARIABLE 2.....	50
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	51
CAPÍTULO III.....		53
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		53
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
3.1.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.2.1.	POBLACIÓN	54
3.2.2.	MUESTRA.....	55
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .57	
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.3.2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	63
3.4.1.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS	63
CAPÍTULO IV		65
RESULTADOS.....		65
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	65
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	67
CAPÍTULO V		73
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		73
CONCLUSIONES		75
RECOMENDACIONES.....		76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		78
ANEXOS		83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización	51
Tabla 2 Distribución de la población de estudio trabajador del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024.....	55
Tabla 3 Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024.....	56
Tabla 4 Instrumentos y Técnicas para la recopilación de información.	57
Tabla 5 Confiabilidad del Instrumento: Síndrome de Burnout.....	59
Tabla 6 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de Síndrome de Burnout	60
Tabla 7 Categorías Diagnósticas Escala SL-SPC	61
Tabla 8 Relación de preguntas positivas y negativas en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.....	62
Tabla 9 Escala de Confiabilidad SL-SPC	62
Tabla 10 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Satisfacción Laboral	63
Tabla 11 Nivel de la variable Síndrome de burnout	65
Tabla 12 Nivel de la variable satisfacción laboral	66
Tabla 13 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	67
Tabla 14 Niveles de correlación de Pearson	68
Tabla 15 La Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.....	69
Tabla 16 La Correlación entre la dimensión Cansancio emocional y variable Satisfacción laboral.....	70
Tabla 17 Correlación entre la dimensión Despersonalización y variable Satisfacción laboral.....	71
Tabla 18 La Correlación entre la dimensión Realización personaldisminuida y variable Satisfacción laboral	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Síndrome de burnout.....	65
Gráfico 2 Satisfacción laboral	66

RESUMEN

El presente estudio abarca la problemática que existe dentro del ámbito laboral, específicamente el síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Materno Infantil. En este marco, se formuló como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024?, para dar respuesta a este cuestionamiento, se planteó como objetivo general determinar la relación entre ambas variables de estudio. Para desarrollar esta investigación se adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño metodológico no experimental. La población considerada para esta investigación fue de 294 trabajadores del Hospital Materno Infantil, mientras su muestra fue de 168 colaboradores del área de salud. Como instrumento de recolección de datos se emplearon el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la primera variable y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para evaluar la segunda. Los resultados obtenidos revelaron una alta correlación positiva (0,974), lo que sugiere que a medida que aumenta el cansancio emocional, disminuye el nivel de satisfacción laboral.

Palabras clave: Cansancio, despersonalización, realización, síndrome de Burnout, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This study addresses the problems that exist within the workplace, specifically Burnout syndrome and its relationship with job satisfaction among healthcare personnel at the Maternal and Child Hospital. Within this framework, the following research question was formulated as a research problem: What is the relationship between Burnout syndrome and Job Satisfaction among healthcare personnel at the Maternal and Child Hospital, Amarelis -2024? To answer this question, the general objective was to determine the relationship between both study variables. To develop this research, a basic quantitative approach was adopted, with a descriptive-correlational level and a non-experimental methodological design. The population considered for this research was 294 workers from the Maternal and Child Hospital, while the sample was 168 healthcare collaborators. The data collection instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire to measure the first variable and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) to evaluate the second. The results revealed a high positive correlation (0.974), suggesting that as emotional exhaustion increases, job satisfaction decreases.

Keywords: Fatigue, depersonalization, achievement, burnout syndrome, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente estudio cumple con lo establecido por las normas de la universidad de Huánuco, el cual refleja los siguientes apartados:

Las hojas preliminares están constituidas por el agradecimiento, la dedicatoria, el resumen del proyecto de investigación y su traducción al inglés o el llamado abstract, de igual manera la introducción, en la cual se presentan cada uno de los capítulos propuestos, desglosados por capítulos.

En el primer capítulo se presenta la descripción del problema, en la que se expone un breve análisis de la problemática existente sobre el síndrome de Burnout como consecuencia del estrés laboral generado dentro del entorno profesional y como se relaciona con la satisfacción en el trabajo, permitiendo ante ello la formulación del problema y objetivos, tanto general como los específicos, así como la razón que fundamenta la realización del presente estudio desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica, así como las limitaciones presentes en el desarrollo del estudio y su viabilidad.

En el capítulo dos se exponen los antecedentes de este estudio, tanto internacionales, nacionales y locales, así también componen este capítulo las bases teóricas, donde se detalla las definiciones, teorías, características y las dimensiones del síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Así mismo tenemos las definiciones conceptuales que explican términos propios del análisis realizado y se formula la hipótesis alternativa y nula, que afirma o niega la relación existente o no entre las variables propuestas. Se presentan también el cuadro de operacionalización de variables, donde dentro de ello se encuentran las dimensiones, indicadores, ítems y la herramienta de obtención de información.

En el capítulo tres se detalla las características metodológicas del estudio, el cual se enmarca dentro de una investigación de naturaleza básica, con orientación cuantitativo, un nivel descriptivo – correlacional y basado en un diseño metodológico no experimental, la población determinada para esta investigación fue de 168 trabajadores del sector de salud, a los cuales se les brindo como instrumentos de recopilación de datos el cuestionario de Maslach

Burnout Inventory (MBI) para la primera variable y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) para la segunda. Así mismo, se utilizaron Técnicas estadísticas mediante el software SPSS para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

En el capítulo cuatro se exponen los hallazgos de la investigación, los cuales evidenciaron una correlación positiva alta ,974**. Esto sugiere que un aumento del cansancio emocional se relaciona con una disminución en la satisfacción laboral. Además, el valor de significancia obtenida ($p=0.000$) fue menor que el nivel alfa previamente establecido ($\alpha= 0.05$), lo que permitió descartar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna planteada.

El capítulo cinco se enfoca en el debate de los resultados, contrastando los hallazgos obtenidos con los antecedentes más importantes presentes en esta investigación. De igual forma, se muestran las conclusiones obtenidas del estudio y las sugerencias dirigidas a futuras acciones o investigaciones.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El ámbito laboral ha sido testigo de una serie de cambios en nuestro panorama sociocultural, lo que ha obligado a personas y organizaciones a intensificar su trabajo para tener éxito y ser competitivos. Para lograr el éxito y la competitividad, la fuerza laboral que es el resultado de los cambios sufre el desgaste profesional conocido como el Síndrome de agotamiento o Burnout, este fenómeno constituye un problema relevante para la salud mental y ocupacional especialmente entre los profesionales del sector salud a escala global.

De acuerdo con Da Silva et al. (2019) manifiestan que el Síndrome de Burnout puede afectar la calidad de vida en el trabajo y el grado de atención a los usuarios, tal como lo demuestran estudios previos en la última década. La mayor parte de los estudios se ha llevado a cabo en grupos de enfermeros, pero pocas investigaciones han encontrado correlaciones entre el Síndrome de cansancio (SB) y la Satisfacción Laboral (SL) en grupos representativos del personal de la salud, cuyas funciones cambian según su trabajo. Debido a esto, es crucial llevar a cabo investigaciones para respaldar o refutar las afirmaciones relacionadas.

Asimismo, Carrillo et al. (2013). La satisfacción laboral constituye un factor crucial en la calidad de los servicios sanitarios, al igual que el desgaste profesional. Aparece cuando el empleado considera que la remuneración que recibe es apropiado o comparable a su desempeño en el trabajo. En cambio, la insatisfacción laboral surge cuando las personas reciben remuneraciones bajas que no compensan la labor realizada ni satisfacen las necesidades.

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el Síndrome de desgaste laboral surge como consecuencia del estrés prolongado y no resuelto dentro del entorno laboral con éxito. Esta entidad ha precisado que dicho síndrome debe entenderse específicamente a los

fenómenos en el contexto del trabajo, sin extender su aplicación a otras áreas de la vida personal. La OMS según el informe publicado arrojaron porcentajes que van desde el 20% hasta el 70%, esto referenciado a las expectativas de estrés laboral y sus consecuencias (OMS, 2021).

Marcio (2022) manifiesta que en una investigación realizada el 69% a nivel mundial, y el 72 % de los españoles están satisfechos con su trabajo. China, Brasil y Turquía tienen los empleados más satisfechos, mientras que Japón, Francia, Grecia e Italia tienen los empleados con menos satisfacción laboral. Sin embargo, a pesar de las estadísticas positivas sobre la satisfacción de los empleados con sus trabajos, la remuneración es una de las principales causas para el cambio de trabajo, según el 45% de los empleados de todo el mundo que quieren cambiar de trabajo el próximo año.

A nivel nacional, se estima que el predominio del Síndrome de Burnout entre el personal de salud alcanza un 12,5% (Arias et al, 2016) aunque existen varios estudios nacionales que muestran resultados heterogéneos (Arauco Perez-2008). Un estudio desarrollado en la región Ancash, que involucro a trabajadores de diez establecimientos hospitalarios, encontró niveles elevados de agotamiento laboral que fluctúan entre el 19,6% y el 27,6%.

Mientras tanto, según Ackermann (2020) en Perú, la satisfacción laboral se encuentra en niveles bajos, dado que apenas un 24 % de los trabajadores están contentos con su puesto, principalmente debido a que su trabajo no es particularmente difícil y debido al clima laboral desfavorable. Dentro de todo puesto de trabajo, la baja satisfacción laboral sigue siendo un factor importante. En el sector salud, las horas de exceso laboral y el poco reconocimiento son factores importantes para su desempeño normal, cambiando así su grado de satisfacción laboral. Además, las zonas geográficas mal distribuidas y la remuneración variable dispersa tienen un impacto negativo en la motivación.

En Perú, siete de cada diez individuos experimentan el síndrome Burnout como consecuencia del estrés laboral, el cual nos da como resultado que el 70% de trabajadores en diversas áreas no se sienten a gusto en su trabajo y

han experimentado algún tipo de episodio de estrés laboral y el agotamiento generalizado que experimentaron en sus labores. Para liberarse de esta tensión, varios piensan en renunciar, de acuerdo con una encuesta regional de Bumerán (Redacción RPP, 2022)

La atención de calidad está condicionada por el nivel de satisfacción en el trabajo. Es improbable que el personal de salud realice su labor con excelencia y eficacia si su ambiente laboral es insatisfactorio. Por ende, para aumentar la satisfacción laboral, es esencial establecer un entorno laboral adecuado que fomente condiciones justas, actividades significativas y mejoras en la seguridad y salud (De la Cruz, 2020).

A nivel local, un estudio llevado a cabo por Cotrina y Panez (2019), mostro que, en tres hospitales, EsSalud II, Hermilio Valdizán y Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, el 78.7% de los médicos manifestaban niveles reducidos de realización personal, lo que indicaba desmotivación y una mayor susceptibilidad a desarrollar el síndrome de agotamiento. Entré las causas principales se encontraron los conflictos en las relaciones interpersonales, la falta de valoración a su trabajo y la insatisfacción con la infraestructura física para realizar sus actividades; provocando una falta de interés para que el profesional realice sus funciones asignadas pudiendo afectar la atención que se le ofrece al paciente.

De acuerdo con Aranda (2019), se identificó una correlación inversa entre la satisfacción en el trabajo y el síndrome de agotamiento laboral en los profesionales de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco. El análisis estadístico mostro un bajo coeficiente de correlación negativa, de -0.266, indicando que cuando la satisfacción en el trabajo es elevada, se reduce el síndrome de fatiga y a la inversa. En relación con los factores intrínsecos de la satisfacción en el trabajo, el 57.9% de los empleados de salud se consideran satisfechos, el 39.5% poco satisfechos y solo el 2.6% manifestó insatisfacción.

Debido a la naturaleza del trabajo del Centro Quirúrgico del hospital en Huánuco, los trabajadores, en particular los profesionales de enfermería se

encuentran expuestos a factores estresantes en sus centros de trabajo, en cuanto a la satisfacción laboral, no logran un alto nivel de satisfacción en su lugar de trabajo debido a que no cuentan con acceso a nuevas tecnologías, el 41% de trabajadores se sienten insatisfechos dentro del nosocomio. (Cárdenas et al, 2023)

Por lo expuesto, el personal de salud luego de enfrentar las extensas jornadas de trabajo, realizar actividades que requieren de mucha energía, trabajar bajo presión e incluso estar expuestos a continuas rotaciones en las actividades a realizar por falta de personal; todo esto ha llevado a que algunos trabajadores experimenten signos de agotamiento físico y emocional. Estos factores se reflejan en actitudes negativas al momento de atender a los pacientes o usuarios, dificultad para concentración, desmotivación y falta de energía. Por lo tanto, es crucial analizar toda esta problemática con el objetivo de investigar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, buscando así mejorar el bienestar mental de los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024?
- ¿Cuál es la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024?

- ¿Cuál es la relación entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.
- Identificar la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.
- Identificar la relación entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La siguiente investigación se justifica en:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Para mejorar la comprensión actual del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, esta investigación busca recopilar información relevante sobre la conexión entre las dos variables analizadas y determinar si el síndrome de agotamiento tiene o no un impacto en la satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital Materno Infantil, Amarilis.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Para determinar si hay una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis los directores deben identificar y abordar rápidamente los casos y contribuir a la implementación de programas de prevención que permitan a los trabajadores encontrar formas de tratar los síntomas del síndrome de burnout de forma saludable y sin perjudicar la eficiencia en el trabajo.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se utilizaron diversas técnicas de investigación, entre ellas el cuestionario de burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral, como el procesamiento de información con el propósito de establecer correlaciones entre las variables analizadas en el SPSS. Además, se buscó determinar si los componentes de la escala psicométrica de satisfacción ocupacional tienen una conexión con las dimensiones del cuestionario de burnout.

La investigación cumple con la rigurosidad del caso, a la cual se le aplico el método científico a fin de que garantice los resultados arribados, dentro de este estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La recopilación de información durante el horario laboral podría verse limitada debido a la demanda, por lo que se buscó el momento más adecuado., esta se centra completamente en el proceso de acopio de información y, posteriormente, en la presentación de resultados, lo que contribuirá a obtener los resultados finales de manera efectiva.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable debido a:

- Se dispone de los recursos necesarios para realizar la investigación y existen medios materiales, económicos y de tiempo para asegurar y financiar la ejecución del trabajo de investigación.
- Se cuenta con los instrumentos respectivos el cual permitirán la obtención de la información.
- El financiamiento fue asignado y administrado por la investigadora.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Jaramillo (2024), en su estudio realizado en Ecuador, su título de investigación fue “El Síndrome de Burnout y sus afectaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa eléctrica en el año 2023”, tuvo como objetivo general examinar de qué manera una variable influye sobre otra. El cual desarrollo un tipo de metodología de tipo descriptiva, ejecuto un enfoque mixto, emplea un enfoque secuencial. Se ha delimitado trabajar con una muestra del total de los 130 colaboradores que laboran en cada uno de los 12 departamentos que conforman el área de estudio. Se concluyo que solo 4 casos de los 130 trabajadores que realizaron la prueba muestran un alto grado fatiga emocional, de despersonalización y de desarrollo personal bajo. Es a través del desarrollo de este trabajo de investigación que se puede obtener una visión más clara del impacto físico, psicológico y emocional que genera el Síndrome de Burnout y sus variables a los colaboradores de cualquier empresa.

Gonzabay y Quiroz (2022), hicieron un estudio en el Ecuador titulado “Síndrome de Burnout en los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud en el Semestre C-2024, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de este síndrome, su metodología fue cuantitativo, descriptivo, prospectivo, transversal. Su herramienta fue el Cuestionario de Maslach Burnout y sus hallazgos indicaron que hay un 37% de agotamiento físico y emocional leve; un 27% de cinismo leve y un 36% de eficacia leve. En el entorno globalizado y de constante agitación se puede deducir que existen estrategias que ayudan a disminuir el estrés y la sobrecarga de

actividades académicas, permitiendo dinamizar el proceso enseñanza-aprendizaje de la comunidad estudiantil.

Ledesma et al. (2022), llevaron a cabo una investigación en el Ecuador titulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la salud durante la pandemia de covid-19”, tuvo como propósito comparar el síndrome de burnout con el rendimiento laboral en el marco de la pandemia de covid-19. Realizo una descripción transversal cuantitativa a través de dos cuestionarios validos: La escala de Malasch de Burnout y rendimiento en el trabajo; la población se refiere a los profesionales de salud que laboran en las unidades de cuidado intensivo (UCI). Los descubrimientos indican que existe una prevalencia media del síndrome del cansancio en relación con el rendimiento laboral, los trabajadores casados tienen mejores resultados laborales que los solteros, con la mayor fuerza laboral entre las personas de 30 a 40 años y se observa una correlación relevante entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Soncco (2023), desarrollo una investigación en la capital del Perú, la cual llevo por título “síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal profesional de un centro de salud en el Agustino ,2023”. El propósito del estudio fue establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal que labora en un Centro de Salud localizado en el Agustino. La metodología que se utilizo fue un diseño sin manipulación de variables, con un enfoque relacional y transeccional. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de salud, que completaron cuestionarios de 22 ítems y de 27 ítems respectivamente. Los hallazgos indican que el 86,7% de los participantes en la encuesta percibe un nivel moderado de burnout, mientras que el 76,7 se siente muy insatisfecho respecto a la satisfacción en el trabajo. Según la prueba de correlación se descubrió una relación directa, ligera y relevante entre las variables analizadas. En relación con las

dimensiones del burnout, se detectó una correlación relevante para el agotamiento emocional.

Silva (2023), llevo a cabo un estudio en Trujillo, denominado Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital de nivel II-1, Bambamarca, 2023, con la finalidad de determinar la relación entre las dos variables analizadas. Empleo una metodología cuantitativa y correlacional, un diseño no experimental de naturaleza transversal. La muestra se conformó por 50 trabajadores de salud. Se utilizo el método de la encuesta y se emplearon dos herramientas para evaluar las variables de satisfacción en el trabajo y síndrome de burnout. Los hallazgos revelaron que el 56% de los trabajadores de salud se ubicó en la categoría baja del síndrome de burnout y que el 84% de los trabajadores de salud se ubicó en la categoría regular de satisfacción del trabajo. Se demostró una correlación entre ambas variables, siendo la primera negativa y la segunda baja, con un coeficiente de correlación de Spearman (-0.384 y $p=0.006<0.01$). De igual manera al analizar las dimensiones del síndrome de Burnout, solo se detectó correlación relevante en dos de sus aspectos, resaltando el agotamiento emocional como la dimensión con la mayor relación asociativa.

Cachi (2021), desarrollo un estudio en Cusco, con la finalidad de establecer la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la red de salud cusco sur-2021. La investigación empleo una muestra de 268 trabajadores. La metodología empleada corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transeccional y con un alcance correlacional. Los resultados indicaron que el nivel general del síndrome de burnout se presenta en un grado moderado 40.3% de los participantes. De manera similar la satisfacción laboral también mostro un nivel moderado de (40.3%) de los casos analizados. Así mismo, se identificó una correlación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral del personal de salud asistencial ($p=0,049<0.05$; $Rho=0,120$), se evidencio también una relación entre la realización

personal y satisfacción laboral; sin embargo, no se encontró asociación significativa entre la despersonalización y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales pertenecientes a la red de salud cusco sur.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Janampa et al. (2024), llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Huánuco, titulada “Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú”, cuyo propósito fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento utilizadas, por los profesionales de salud de emergencia. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño observacional, prospectivo, analítico y de tipo transversal. El estudio se realizó en el 2022 en el Hospital Regional Hermilio Valdizan de Huánuco. La población total estuvo compuesta por 155 empleados de la salud que cumplieron los criterios de inclusión y la muestra probabilística que fueron 92 trabajadores asistenciales. A quienes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, así como la escala de afrontamiento COPE. Para el análisis de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, luego de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov. Los resultados revelaron que el 88% de los encuestados presentó un nivel moderado de síndrome de burnout en los trabajadores de la salud y el 63% lo percibió como de bajo afrontamiento. En conclusión, se identificó una correlación moderada entre ambas variables, lo cual llevó a aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Sandoval (2023) realizó una investigación en Huánuco, bajo el título de su tesis “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco, 2023 el propósito de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en la unidad de UCI. Análisis cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y analítico de nivel correlacional no experimental. La muestra y el grupo de estudio se conformaron por 40

enfermeras de unidades de cuidados intensivos para adultos. Este grupo recibió las herramientas del cuestionario de síndrome de burnout y el cuestionario de satisfacción en el trabajo. Su fiabilidad de ambos fue evaluada mediante el alfa de Cronbach para sacar conclusiones consistentes; los valores son 0,97 y 0,90 respectivamente que son bastante altos. El criterio de los jueces para evaluar la validez del contenido se basó en el coeficiente V de Aiken para instrumentos individuales, lo que dio como resultado un valor de 0,94 y de 0,93.

Aranda (2020), en su investigación llevado a cabo en Huánuco, denominado "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de la Microred Pillco Marca Huánuco 2019", se propuso establecer la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el síndrome de Burnout entre empleados de salud. El método utilizado fue de carácter no experimental, descriptiva y correlacional, empleando un diseño correlacional transversal. Se trabajó con una muestra de 96 integrantes. La técnica utilizada fue la encuesta y para establecer el Síndrome de Burnout se empleó el cuestionario de la escala Maslach Inventory Burnout (MBI) junto con otro cuestionario de 20 ítems para evaluar la satisfacción en el trabajo. El resultado indica que existe una correlación negativa entre la satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en la Microred Pillco Marca Huánuco 2019 y el nivel de síndrome de burnout, con un valor de -0.266. Esto significa que, a mayor satisfacción en el trabajo, menor nivel de Síndrome de Burnout y, al contrario.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT

2.2.1.1. HISTORIA

Lovo (2021) afirma que Graham Green empleo por primera vez el término Burnout, en su novela *A burnout case*, publicado en 1961. La novela cuenta la historia de un arquitecto con problemas espirituales que opta por dejar su trabajo y establecerse en la selva africana para desconectarse de su situación. El concepto hacía

referencia al agotamiento laboral, resultado del estrés, que comenzó en la década de los setenta.

Según Domínguez et al. (2021), el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger retomó el término en 1974 en sus escritos clínicos. Fue uno de los primeros en explicar los síntomas que observaba en su labor y en la de sus compañeros mientras trabajaban en una clínica para drogodependientes en New York. La sintomatología incluía un tipo de trastorno emocional causado por el estrés causado por la sobrecarga laboral o el mal ambiente en el lugar de trabajo, donde la persona se agota física y mentalmente. En años posteriores, la comunidad científica ya no se interesó por el concepto de agotamiento hasta que la psicóloga americana Christina Maslach de la Universidad de Berkeley en California y el Psicólogo de la Universidad de Acadia en Escocia, Michael p. Leiter, desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento, creado en 1986, se ha convertido en la herramienta más influyente para medir el síndrome de agotamiento y sigue siendo una de las pruebas más utilizadas en la actualidad.

Según Pérez (2010), hay un acuerdo general que argumenta el síndrome de Burnout es una reacción al estrés persistente durante el horario de trabajo (a largo plazo y acumulativo), que tiene efectos negativos a nivel individual y organizacional. Este síndrome se caracteriza por ser muy particular en entornos laborales, ya sean profesional o del ámbito doméstico, donde se mantiene una interacción directa con grupos de usuarios, ya sea enfermos de gran dependencia o alumnos conflictivos. Estos son los casos más comunes, pero no excluyen a otros. Es importante señalar que el Burnout se presenta menos en trabajos manuales, administrativos, etc. En estos casos el estrés laboral generalmente no se considera agotamiento. Esto debido a la discriminación generalizada en la psicología. Sin embargo, sí ocurre.

Por ejemplo, Freudenberger (1974) empleo el concepto de Burnout para caracterizar la condición física y mental de los jóvenes voluntarios en su clínica sin frenteras, en Nueva York.

Sin embargo, la extensión de Burnout a otros ámbitos distintos asistenciales ha generado un gran debate en el ámbito científico, dado que surgió de manera simultánea con la creación del término por parte de Maslach que creó el término en (1976) y sugirió que solo se aplicara a empleados que mantuvieran un contacto directo con personas dentro de una institución. Así pues, Maslach y Jackson(1981,1982)describen el Burnout como una expresión del estrés laboral en la conducta y lo ven como un síndrome compuesto por tres dimensiones: Cansancio emocional(CE), despersonalización(DP) en la interacción con clientes y usuarios, y problemas para alcanzar/realizar metas personales (RP).El Maslach Burnout Inventory MBI fue desarrollado con la finalidad de medir el burnout personal en los sectores de servicios humanos, empleando tres subescalas para valorar estas dimensiones.

Sin embargo, la polémica continúa, por lo que encontramos nuevas definiciones que complementan la de Maslach. Burke (1987),por ejemplo, describe el Burnout como un proceso de adaptación al estrés en el entorno laboral, en el cual el personal de salud experimenta desorientación, agotamiento físico y mental, sentimientos de culpa por no alcanzar sus metas profesionales, así como una actitud emocional de aislamiento (Ramos y Buendía,2001).Faber(2000) lo caracteriza como una ilustración de la mayoría de los contexto laborales contemporáneos, en los que la competencia laboral requiere esforzarse por producir resultados superiores en el menor tiempo posible y recursos más accesibles. A partir de esta verdad este autor destaca cuatro factores cruciales que explican la emergencia y evolución del Burnout: 1) la exigencia de cumplir con las demandas de los demás, 2) competencia

excesiva en el entorno laboral,3) afán de incrementar los ingresos económicos y 4) percepción de haber sido privado de algo que se considera merecido.

En resumen, el síndrome de Burnout se ha extendido a una variedad de profesionales, desde líderes hasta amas de casa, desde trabajadores de la sociedad hasta voluntarios de entidades. Se admite que el síndrome de burnout surge debido a la exposición continua a un estrés laboral y a que las tácticas de afrontamiento no resultan efectivas. En el ámbito personal, las personas pueden llegar a esforzarse excesivamente y de forma prolongada en su intento de responder eficiente a las exigencias y presiones laborales, lo que genera una sensación de que ellos describen como estoy quemado.

2.2.1.2. DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

De acuerdo con Avalos (2023), el síndrome de burnout (SBO) se ha transformado en uno de los riesgos laborales psicosociales más importantes. Se conoce como síndrome de desgaste profesional o agotamiento laboral y hace referencia a una condición emocional que tiene efectos psicológicos y físicos causados por un alto nivel de estrés prolongado en el lugar de trabajo.

Rodríguez (2022), indica que el burnout tiene múltiples factores y puede estar relacionado con la forma en que las personas realizan sus tareas y las condiciones de trabajo. A veces, la propia persona extrapola el límite de su organismo en busca de una alta productividad. Algo muy demandado en la actualidad es ser siempre productivo.

Apiquian (2022), define el síndrome de burnout, también denominado síndrome de fatiga, como una respuesta al estrés laboral constante que provoca una sensación de fatiga emocional, despersonalización y escas satisfacción personal.

La Organización Mundial de Salud (OMS,2022), caracteriza al síndrome de burnout como un resultado del estrés crónico que no ha manejado eficazmente, aclara que se refiere específicamente a los sucesos en el entorno laboral y no debe utilizarse para caracterizar vivencias en otras áreas de la vida.

Ortiz et al. (2021) sostienen que el síndrome de agotamiento, también denominado en español como el síndrome del quemado, se refiere al agotamiento y el desgaste provocados por el estrés y la alta demanda de energía en el trabajo. En esta situación, los empleados experimentan una sensación de quemarse o agotamiento, lo que los frustra y puede conducir al fracaso en sus objetivos profesionales.

Gaston-Hawkins et al. (2020), refiere al síndrome de burnout, que es un estado de cansancio físico y mental causado por una cantidad abrumadora de estrés. La persona tiene dificultades para cumplir con sus responsabilidades porque los síntomas con frecuencia provocan un agotamiento emocional.

De acuerdo con López (2020), el síndrome burnout también se denomina desgaste laboral, que surge de un estrés intenso y prolongado. Frecuentemente se halla en profesionales que laboran en contextos rigurosos, tales como la salud, la educación o el ámbito empresarial. Este síndrome se distingue por un sentimiento de descomposición emocional, pérdida de identidad y una reducción en la percepción de satisfacción personal.

La literatura ha dado muchas definiciones del Burnout. Malasch y Jackson, por otro lado, propuso la conceptualización predominante de este fenómeno psicológico como una forma disfuncional de enfrentar el estrés crónico en el ambiente de trabajo (según se menciona en Ortiz et al. 2021), cuyos componentes esenciales se manifiesta a través de tres componentes: fatiga emocional, despersonalización y reducción del rendimiento

personal. Gil-monte (2002) lo caracteriza como: una respuesta al estrés continuo en el trabajo que implica el desarrollo de actitudes y emociones negativas hacia los compañeros de trabajo y hacia la posición profesional, sumado a un fuerte agotamiento físico y mental.

2.2.1.3. MODELOS TEÓRICOS RELACIONADOS A LA CAUSA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

La clasificación de Gil-Monte y Peiró (1997) es una de las más utilizadas y actualizadas. Estos autores estructuran los modelos etológicos en cuatro grandes vertientes teóricas: La teoría sociocognitiva del yo, la teoría del intercambio social, el enfoque organizacional y la perspectiva estructural.

- **La Teoría Sociocognitivo del Yo**

Plantea que existe dos factores importantes:

- 1) Las percepciones y pensamiento afectan la forma en que las personas perciben la realidad, pero simultáneamente estas cogniciones se ven modificadas por los efectos y las repercusiones que se perciben.
- 2) La auto confianza del individuo establece el esfuerzo para lograr sus metas, como las reacciones emocionales que surgen a partir de sus acciones.

En este modelo se incluyen:

Modelo de competencia social

De acuerdo con Harrison (1918). Este autor, para describir la competencia percibida en función del síndrome de burnout, se basa en la efectividad percibida y la competencia. De acuerdo con este autor, la eficacia del empleado se determinará por elementos que serán de soporte o de obstáculo en el entorno laboral; no obstante, un gran número de profesionales que empiezan su trayectoria en servicio de asistencia poseen una fuerte motivación para asistir a

los demás y demostrar altruismo. Los resultados serán ventajosos si existen elementos facilitadores y una motivación elevada; puesto que potencian la percepción de eficacia y las emociones de habilidad social. El sentimiento de autoeficacia disminuirá cuando existen factores de barrera que dificultan el logro de objetivos en el ámbito laboral. El síndrome de Burnout puede aparecer si estas circunstancias se mantienen a lo largo del tiempo.

Modelo de Pines (1993)

Según Pines, el Síndrome de Burnout ocurre cuando las personas Intentan encontrar un sentido existencial en su trabajo y no logran hacerlo. Estos individuos encuentran un propósito en su vida a través de labores de ayuda humanitaria. Este modelo es motivacional y defiende que únicamente los individuos con gran motivación y expectativas serán incendiados. Un empleado con escasa motivación inicial no desarrollará Síndrome de Burnout, pero experimentará estrés, alienación, depresión o fatiga. Así pues, el síndrome de burnout lo define como una condición de fatiga física, emocional y mental causada por gestionar situaciones de estrés continuo y elevadas expectativas.

Modelo conceptual de la Autoeficacia según Cherniss (1993)

Cherniss, sostiene que el logro independiente y exitoso de los objetivos incrementa la eficiencia del individuo. No obstante, la falta de logro de dichos objetivos conduce al fracaso psicológico, lo que resulta en una disminución de la percepción de la propia eficacia y finalmente en la aparición del Burnout. Sin embargo, aquellos que tienen una alta percepción de su propia eficacia tienen menos probabilidades de sufrir Burnout dado que experimentan menos estrés en circunstancias desafiantes, porque consideran que pueden manejarlas con éxito.

Modelo presentado por Thompson, Page y Cooper (1993)

Thompson et al. Señalan que la autoconfianza juega un papel importante en el proceso de aparición del Burnout. Los cuatro elementos:

1) Las discrepancias entre los requisitos del trabajo y los recursos del individuo 2) El grado de percepción de uno mismo por sí mismo 3) Las expectativas de su propio éxito 4) Sentimientos de confianza en uno mismo. Según estos autores, tras múltiples fallos en la realización de los objetivos laborales y un alto nivel de autoconciencia a causa de las diferencias percibidas o previas entre las exigencias y los recursos, es habitual recurrir a la estrategia de afrontamiento de retirada mental o conductual para manejar la situación de riesgo. Las actitudes de despersonalización representan un patrón de desvinculación.

- **La Teoría de la Transformación Social**

Estos modelos argumentan que el proceso de comparación social se inicia cuando un individuo instaura vínculos interpersonales. Por lo tanto, esta comparación puede generar sentimientos de injusticia o pérdida de beneficio, lo que aumenta la posibilidad de sufrir Burnout. Los modelos que continúan con esta línea de estudio son:

Modelo de equilibrio Social

De acuerdo con Buunk y Schaufeli (1993), el propósito de este modelo fue explicar el inicio del Burnout en las enfermeras. Desde este enfoque presenta dos clases de causas. El agotamiento se enfoca en los procesos y mecanismos de vinculación y comparación entre compañeros de trabajo, mientras que el otro se centra en las interacciones sociales con los enfermos. Los mecanismos de interacción social están relacionados con tres fuentes principales de estrés.

- 1) La inseguridad: se refiere a la ausencia de claridad en las propias emociones y reflexiones acerca de cómo proceder.
- 2) La percepción de equidad se refiere al equilibrio que se siente entre lo que se proporciona y lo que se consigue en las relaciones.
- 3) La falta de control: hace referencia a la falta o posible que un empleado ejerza control sobre los efectos de sus actividades laborales. Los autores detallan que los enfermeros no buscan el respaldo social de sus colegas en situaciones estresantes debido al miedo a ser considerados inexpertos.

Modelo teórico de preservación de Recursos

Según Hobfoll y Freedy (1993). La teoría de recursos se basa en la idea que cuando se amenaza la motivación fundamental de un trabajador, esto provoca estrés, lo cual puede derivar en un burnout. De acuerdo con esta teoría es necesario incrementar los recursos de los trabajadores para disminuir los grados de agotamiento lo que elimina la posibilidad de perderlos. Para reducir los niveles percibidos de estrés y el agotamiento, también es necesario tratar de modificar de forma positiva las cogniciones y percepciones. Así pues, las estrategias de afrontamiento activas son las sugeridas por estos autores para prevenir la aparición y evolución del Burnout.

- **La Organización Teoría**

Estos modelos se diferencian por el funcionamiento de los estresores en una organización y cómo afrontan el Burnout los empleados. De acuerdo con estos modelos, las funciones de la posición. El respaldo percibido, la estructura, el ambiente y la cultura de la organización, junto con la manera en la que se gestiona las circunstancias de riesgo influyen en la manifestación del síndrome. Por lo tanto, las razones difieren dependiendo del

tipo de organización y la institucionalización del apoyo social. Dentro de esta teoría tenemos:

Modelo de etapas

Según Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988). este modelo sugiere una secuencia estructurada a través del tiempo en la que el avance de un elemento se precipita ante el avance del otro. Así pues, la despersonalización es la etapa inicial del Burnout en la secuencia, mientras que la realización personal es la siguiente etapa que disminuye y finalmente incrementa el agotamiento emocional. Golebiewski (1986), uno de los partidarios más destacados del modelo, enfatiza la importancia de las disfunciones laborales como la ambigüedad, el conflicto y el exceso de carga que influyen directamente en este proceso, dado que fomentan una reducción en la participación laboral del individuo. Durante la primera etapa, el estrés causado por el exceso de trabajo y la ausencia de responsabilidad provoca sentimientos de pérdida de control y autonomía.

En la segunda etapa, el sujeto desarrolla técnicas de escape para lidiar con las situaciones amenazantes en su entorno laboral, dependiendo de su naturaleza, este tipo de estrategia puede ser o no constructiva. Burnout surge si se fomentan comportamientos de despersonalización. La falta de satisfacción personal definirá las siguientes fases lo que llevará a la fatiga emocional.

Modelo transaccional

De acuerdo con Cox, kuk y Leiter (1993). Desde una perspectiva transaccional del estrés en el trabajo, este modelo propone que el desgaste es un suceso particular que sucede en las áreas humanitarias y que el desgaste emocional es la faceta fundamental de este síndrome. La baja satisfacción personal surge de la valorización cognitiva del estrés a que se enfrenta el empleado, mientras que la despersonalización se ve como una

táctica de afrontamiento frente al agotamiento. Además, están involucrados los distintos significados que el individuo le otorga al trabajo, junto con las potenciales expectativas frustradas en el entorno laboral.

Modelo de interacciones

De acuerdo con Winnubst (1993). Este modelo adopta la definición de Burnout propuesta por Pines y Aronson (1988), quienes argumenta que proviene de las interacciones entre el estrés, la atención y el apoyo social en la estructura y cultura de una entidad. Por lo tanto, los factores que inciden en la estructura, el clima y la cultura organizacional influyen en el Burnout, la cultura de una organización se fundamenta en su estructura por lo que los antecedentes del Burnout fluctúan dependiendo del tipo de la cultura organizacional y la institucionalización del apoyo social, no solamente en los trabajadores del sector salud o en los servicios de asistencia.

- **Teoría Estructural**

Estos modelos explican de manera completa las causas del Burnout considerando los contextos personales, interpersonales y organizativos. Estos modelos sugieren que el estrés se origina por un desequilibrio en la percepción entre las exigencias del individuo y su habilidad para responder.

Modelo de variables

De acuerdo con Gil Monte y Peiró (1997). El modelo elaborado por Gil Monte y Peiró en 1997 toma en cuenta factores organizacionales, individuales y tácticas de gestión del estrés para justificar el agotamiento. Considera que este síndrome surge debido al estrés laboral percibido, también denominado conflicto y ambigüedad de rol y que se manifiesta como resultado de un

proceso de reevaluación cuando el método de manejo de la situación amenazante no es apropiado.

2.2.1.4. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Según Gilla (2019), la conceptualización y aproximación empírica más avanzada al fenómeno del Burnout se atribuye a Cristina Maslach. Las investigaciones de Maslach y Jackson (1986) se realizaron en dos etapas: En la definición inicial, el burnout se refería a los profesionales de la salud o servicios 22 elementos que agrupan las respuestas del individuo respecto a sus sentimientos, emociones y conductas vinculados a su labor. En la segunda fase con Leiter y Schafeli sostuvieron que el Burnout no solo se da en el personal de salud sino también en otras carreras de ahí que elaboraron una versión para docentes. Esta nueva escala tiene 16 ítems y recopila más datos sobre las relaciones con el trabajo que sobre los sentimientos que se experimentan en el trabajo.

Maslach y Jackson dividen la escala de Burnout en tres dimensiones: Cansancio Emocional, Despersonalización y rendimiento personal bajo, medio y alto. (Parra et al. 2022)

a) Cansancio Emocional

Según Parra et al. (2022), el Cansancio Emocional representa sentimientos que surgen de la percepción de sentirse sobre exigido y con recursos emocionales y físicos ya limitados. Se percibe una falta de energía y una falta de disposición para llevar a cabo las tareas diarias. El exceso de trabajo y los conflictos personales en el lugar de trabajo son dos fuentes comunes de este agotamiento.

Para Rendon (2020); el agotamiento personal se define por la ausencia de energía y el agotamiento emocional. Parece estar relacionado con la experiencia de emociones negativas, como el disgusto por no poder ayudar a los demás tanto como es necesario.

Cruz y Puentes (2017), el cansancio emocional es la sensación de vacío, agotamiento y fatiga que experimenta el trabajador en situaciones de sobrecarga de trabajo y excesiva exigencia y recursos emocionales limitados.

Serna y Martínez (2020), el agotamiento emocional es cuando alguien siente que no puede dar más de sí mismo para cumplir con sus responsabilidades y tiende a aislarse para protegerse

b) Despersonalización

Parra et al. (2022), Esta dimensión representa el componente del contexto interpersonal del burnout. Incluye actitudes negativas, insensibilidad y apatía a varios aspectos del trabajo que surgen en respuesta al agotamiento emocional excesivo. Las personas con tal reacción actitudinal tienden a perder su idealismo y están sujetas a una cierta deshumanización, que se manifiesta en su conducta. Esto es crucial ya que las personas suelen responder de manera negativa ante sus compañeros y organizaciones. Así pues, el idealismo de llevar cabo el máximo esfuerzo se convierte en el esfuerzo más mínimo, lo que conlleva a una reducción del nivel de rendimiento.

Según Olivares (2021), Despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales que crea un sentimiento de estar demasiado distante de los demás.

Serna y Martínez (2020), Por otro lado, actitudes como el retraimiento emocional, la falta de empatía y la irritabilidad muestran elementos del componente de despersonalización.

c) Realización Personal

Parra et al. (2022), La falta de la dimensión del logro personal es un componente auto informado del Burnout. Hay una sensación de incompetencia, bajo desempeño y baja productividad en el trabajo; situación que se intensifica debido al escasez de recursos

físicos para el trabajo, apoyo social u oportunidades de desarrollo profesional.

Según Sequeira y Gonzales (2022), la baja satisfacción laboral es cuando los empleados se sienten ineficientes en sus trabajos, incapaces de brindar atención a aquellos a quienes sirven, sienten que no están teniendo éxito profesionalmente y tienen una dolorosa sensación de estar en el camino equivocado, lo que en sí mismo es un colapso.

Serna y Martínez (2020), la sensación de baja realización personal se asocia con la incapacidad de la persona para valorar su propio trabajo.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN

Sarmiento (2019) reconoce que, en 1954, Herzberg definió la satisfacción laboral como situaciones que no están relacionadas con las motivaciones de los trabajadores, como el trabajo cotidiano y las políticas organizacionales, también la satisfacción se determina a través de la búsqueda de la higiene que el autor define como salario, estatus, seguridad laboral y otros.

Del mismo modo según Robbins (2004), la satisfacción laboral esta influenciada por lo agradable de la tarea, los incentivos, la interacción con los colegas y las condiciones laborales a la que se encuentra el trabajador. De igual forma, Locke (1976), lo que ha establecido elementos vinculados con la satisfacción en el trabajo como el interés personal, la diversidad y la calidad de trabajo, la posibilidad de aprender, la gratificación, el reconocimiento, la repartición equitativa, la oportunidad de vacaciones y seguridad. Garantizar la satisfacción en todos los aspectos anteriores, también se puede manifestar el estilo de supervisión, las interacciones

interpersonales y administrativas con los superiores directos y las relaciones mutuas con sus compañeros.

Plascencia et al. (2019), señalan que la satisfacción laboral se relaciona con la evaluación y el entendimiento de los elementos que motivan a las personas a actuar de una forma u otra para generar un trabajo de excelente calidad.

Wiley et al. (2020), la Satisfacción en el trabajo es un fenómeno subjetivo complejo que se caracteriza por un estado emocional gratificante generado por varios factores laborales y puede ser influenciada por sus principios, convicciones, percepción del entorno, deseos, melancolía y felicidad de las personas, influyendo así en su actitud y sentido de bienestar.

Bartra y Zagorosa (2022) admiten que la satisfacción en el trabajo es un estado emocional beneficioso que los trabajadores sienten en relación con sus lugares de trabajo.

Según Vásquez y Caicay (2022), La satisfacción laboral son los sentimientos y emociones de los empleados de una institución u organización, pueden ser favorables o negativos, porque la satisfacción laboral depende de varios factores que satisfacen las necesidades individuales y crean felicidad personal. Además, se dice que la insatisfacción de los empleados puede provocar diversas consecuencias negativas como baja productividad o desempeño.

2.2.2.2. MODELOS TEÓRICOS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

- **Teoría de las Relaciones Humanas**

De acuerdo con George Elton Mayo, estableció la teoría de la escuela humanista de administración para corregir las tendencias de deshumanización, trabajo obligatorio y trabajo repetitivo. Esta teoría refleja una inquietud por la clase laboral, por la disminución

de las extensas horas de trabajo, la implementación de incentivos para el ocio y las pausas entre turnos. Mayo identifica grupos informales que organizan el desempeño laboral, evidenciando que es imprescindible considerar las condiciones emocionales de los trabajadores fuera del trabajo al evaluar su rendimiento. La supervisión es un factor crucial para la armonía en las empresas y los trabajadores deben estar especialmente incentivados a entregar lo mejor de sí. (Trahair, 2005).

Se incluye entre los aspectos más significativos de su teoría que promueven el crecimiento de la satisfacción:

- Las normas sociales influyen más en la producción que la habilidad física de los individuos y su grado de integración en el grupo de trabajo al que pertenecen.
- Para la Teoría clásica, las sanciones Sociales y las recompensas salariales son muy importantes para los hombres.
- Los elementos emocionales deben ser considerados para la buena organización de una empresa porque los empleados suelen cambiar sus puestos de trabajo para eludir la rutina y aprender nuevas tareas sacrificando así la productividad.

- **La teoría de Motivación Humana de Maslow**

Abraham Maslow (1954), reconocido como uno de los autores más impactantes en el área de la motivación, propuso una estructura de necesidades organizadas según su importancia en el comportamiento humano. Estas necesidades se dividían en dos categorías: las necesidades de crecimiento, también conocidas como necesidades secundarias, y las necesidades de deficiencia, también conocidas como primarias.

A medida que avanza, estas necesidades se estructuran en cuatro niveles:

1. Requerimientos básicos o de carencia:

Fisiológicos- Las sensaciones corporales como el apetito y la sed son necesidades instintivas del individuo vinculados a su supervivencia. La comodidad física y el pago serían beneficios en el trabajo.

Seguridad-Tener estabilidad en el trabajo, protección contra amenazas o sentirse fuera de peligro.

2. Requerimientos secundarios o de desarrollo.

Pertenencia y amor- mantener una relación sólida con los jefes y compañeros, ser aceptado y afiliarse con otros.

La valoración: Desarrollar habilidades para conseguir aprobación y reconocimiento. Si se satisfacen las necesidades de deficiencia, según Maslow, una persona está preparada para actuar sobre las necesidades de crecimiento. Los elementos que conforman la pirámide Maslow, como el salario, el bienestar físico, las relaciones interpersonales, nos facilitarán la determinación del grado de satisfacción de los usuarios.

- **Teoría de los Dos elementos de Herzberg**

Según Frederick Herzberg descubrió que los elementos que generan la satisfacción laboral y probablemente la motivación, eran distintos a los que causan la insatisfacción en el trabajo; su labor se fundamentó en vivencias positivas y en un grupo de Insatisfactores que fueron, en su mayoría, los causantes de experiencias laborales negativas. Además, señaló que la mayoría de las situaciones, la falta de satisfactores no genera vivencias negativas y que una experiencia positiva no oculta los componentes de insatisfacción.

Herzberg formuló la teoría de la motivación y la higiene reconociendo como motivadores tanto los elementos de satisfacción como los de higiene, porque considero que son

elementos de conservación esenciales para prevenir frustraciones, pero que por sí mismos no aportan satisfacción.

Los siguientes son los elementos que influyen en las actitudes en el trabajo y causan insatisfacción y satisfacción:

- **Elementos que provocan insatisfacción o elementos higiénicos:**

- Políticas y gestión empresarial.
- Control.
- Relaciones laborales con el superior.
- Ambiente laboral.
- sueldo.
- Vínculo laboral con los colegas.

- **Elementos que favorecen satisfacción, factores motivadores:**

- Alcanzar metas.
- Ser reconocido por los logros obtenidos.
- Naturaleza del trabajo desempeñado.
- Asumir responsabilidades.
- Posibilidad de crecimiento profesional.
- Oportunidades de ascenso

En consecuencia, la satisfacción tendrá un impacto positivo en el lugar de trabajo. Por el contrario, la insatisfacción reduce la productividad y reduce el compromiso con el trabajo.

2.2.2.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Escobedo y Quiñones (2020) reconoce que existen diversas herramientas disponibles para medir la satisfacción en el trabajo,

sin embargo, se dio un gran enfoque a la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo (Palma, 1999), que ha sido comprobada en Perú. Esta herramienta resulta practica para elaborar el perfil de los elementos que influyen en mayor o menor grado en la satisfacción del empleado, basándose en estos para formular recomendaciones para la intervención. La escala tiene cuatro dimensiones:

a. Significación de la tarea.

Los calificativos de la dimensión Significación de la Tarea en diferentes niveles de Muy Satisfecho, el trabajador cree que su trabajo tiene un valor personal y social y se realiza con gran satisfacción. Por lo tanto, es imprescindible fortalecer esta postura. El grado de satisfacción señala que el trabajo tiene relevancia en ciertos aspectos más que en otros; su relevancia está vinculada a valores individuales o sociales; por lo tanto, es imprescindible identificar los valores vinculados al jornal y las tareas no realizadas para reconsiderar los valores y disposiciones requeridas. El grado medio de satisfacción muestra valoraciones relativas e insuficientes; se aconseja analizar las experiencias tanto positivas como negativas que pueden contribuir a potenciar el significado otorgado al trabajo. El nivel de insatisfacción señala que el trabajo carece de un significado personal y social relevante, mientras que el nivel de insatisfacción extrema muestra la falta de un significado personal y social relevante en el trabajo. En ambos casos, se deben identificar las creencias y valoraciones negativas sobre la actividad laboral y fomentar conciencia sobre la importancia de una actividad laboral satisfactoria para resultados personales y grupales.

Según Palma (2005), la interpretación de la tarea incluye elementos como el trabajo justo, la relevancia de la tarea, la sensación de ser útil, el grado de la satisfacción de los resultados, el crecimiento personal, el interés por el trabajo, el nivel de satisfacción personal al cumplir con sus responsabilidades y el

interés por las actividades. Este aspecto de la teoría de la higiene motivacional alude a los elementos internos o motivadores que provocan que el individuo se sienta a gusto con la labor efectuada, ya que está vinculado con el contenido del trabajo e incluye elementos como el grado de esfuerzo necesario, el nivel de responsabilidad asumido y las contribuciones materiales involucradas en las tareas realizadas. (Herzberg et al., 1968).

Igualmente, en la teoría de la discrepancia, el significado de la labor está vinculado con lo que un trabajador verdaderamente necesita de su labor, su relevancia, ventaja y el sentimiento de satisfacción que la otorga. Locke (1969) afirma que la satisfacción en el trabajo está relacionada con la magnitud de la labor.

Al referirse al modelo dinámico de Bruggemann et al. (1975), la Significación de la Tarea muestra la figura del valor real y el valor nominal respectivamente. El valor real se relaciona con la labor que realiza el trabajador, mientras que el valor nominal representa lo que el trabajador espera obtener de tal labor, en comparación con el esfuerzo requerido para su realización. Así pues, la trascendencia del trabajo es un factor único que contribuye significativamente a la satisfacción del empleado al realizar sus deberes o actividades asociados con su trabajo.

b. Condiciones del Trabajo.

Este establece la evaluación de la labor basándose en la presencia o disponibilidad de elementos o regulaciones que rigen la actividad laboral. Según Palma (2005), el método para evaluar la satisfacción en las condiciones de trabajo es el siguiente:

De acuerdo con las calificaciones en la categoría condiciones Laborales en niveles de muy satisfecho, los componentes físicos, materiales, regulaciones y de relación con la autoridad aportan una disposición positiva al trabajo, por lo que deben ser retroalimentados y preservados. El grado de satisfacción evidencia

que algunos factores físicos, materiales, normas y/o vinculados con la autoridad proporcionan disposición para el trabajo, mientras que otros no obtienen la misma apreciación. Es útil identificarlos de manera precisa para contrastar las evaluaciones. Dado que el promedio señala que estos factores no necesariamente influyen positivamente en la predisposición al trabajo, examinarlos y proponer modificaciones en una labor de mejora. Los resultados que indican un nivel de insatisfacción en este aspecto señalan que las condiciones de trabajo provocan sentimientos de insatisfacción hacia el trabajo mientras que los puntajes altamente insatisfechos están vinculados con emociones negativas. En ambas situaciones, de labor de transformación debe enfocarse en identificar las circunstancias desfavorables y reconsiderar y/o esclarecer el compromiso que se debe tomar.

Según Palma (2005), la satisfacción laboral se ve influenciada por diversas condiciones en el entorno del trabajo como la localización del espacio físico, ambiente confortable, la preferencia por el horario asignado, la calidad de las relaciones con los superiores, así como la comodidad general para desempeñar las funciones y el reconocimiento al esfuerzo realizado.

En relación con la teoría de higiene-motivación, se hace referencia a los factores extrínsecos o higiénicos que provocan que una persona no se sienta a gusto con sus condiciones de trabajo. Estos factores están relacionados con el entorno del trabajo e involucran factores como la disposición del espacio laboral, la comodidad de este, el horario y la relación con la autoridad que posee (Herzberg et al.,1968). En relación con la teoría de la discrepancia esta se alinea con la dimensión de satisfacción por las condiciones laborales que señalo Locke (1969), al detallar lo que los empleados requieren: elementos físicos, materiales, regulaciones y de relación con la autoridad. Lo que el empleado anticipa obtener en su labor.

Finalmente, en el modelo dinámico propuesto por Bruggemann et al. (1975), la relevancia de la tarea se vincula con el valor real, el cual se construye a partir de elementos físicos, materiales y normativos. Así mismo se introduce el concepto de valor nominal, entendido las expectativas del trabajador respecto a lo que obtendrá de su trabajo. Es esencial brindar a los empleados espacios, entornos y tiempos laborales apropiados para potenciar su rendimiento en el trabajo, ya que el ambiente laboral es una dimensión extrínseca, es decir, su presencia no provoca satisfacción, pero previene la insatisfacción.

c. Reconocimiento Personal y Social

Esta dimensión muestra la propensión a valorar el trabajo individual basándose en el reconocimiento, ya sea personal o social que perciben los trabajadores. Este reconocimiento puede estar relacionado con los logros alcanzados o con impacto de estos en aspectos indirectos, como la percepción de maltrato por parte de la organización.

De acuerdo con el instrumento desarrollado por Palma (2005), la satisfacción está relacionada con esta dimensión que puede manifestarse de diferentes maneras:

Las calificaciones del Reconocimiento Personal y/o Social en niveles de Muy Satisfecho están vinculados con un trato positivo y agradable con sus superiores y compañeros de trabajo disponibles para el trabajo; es aconsejable preservar o fortalecer las relaciones cordiales existentes.

Las calificaciones en los grados de satisfacción señalan que la interacción con los superiores y/o colegas es placentera, aunque no necesariamente constante. Así pues, reconocer las circunstancias de riesgo y reconsiderar los mecanismos de comunicación positivos puede resultar beneficios para contrarrestar esta circunstancia. Los niveles medios indican una

cierta aceptación y puede haber circunstancias que puede causar descontento en el lugar de trabajo. Es conveniente aclarar los descontentos y proponer formas de acomodarse mutuamente. Es crucial crear dinámicas para enseñar a las personas y/o grupos acerca de maneras positivas de relaciones y tácticas de afrontamiento. Los grados de insatisfacción y de muy insatisfacción están vinculados con vivencias poco gratificantes o extremadamente desagradable, lo que puede provocar descontento laboral o generar insatisfacciones constantes.

La evaluación Personal y/o Social que establece la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores incluye factores como la sensación de abuso por parte de la institución, la envergadura de las tareas, el trabajo colaborativo, la valoración del esfuerzo por horas extra y la distancia en las relaciones interpersonales (Palma,2005).

Esta dimensión de la teoría de la higiene-motivación hace referencia a los elementos intrínsecos y motivadores que provocan que una persona se sienta feliz con el reconocimiento que obtiene. La distinción personal y social abarca elementos como sentirse a gusto con el trato que recibe de la entidad y de los individuos con los que colabora. Por otro lado, según Locke (1969) en su teoría de la discrepancia, se refiere a la dimensión de satisfacción por el reconocimiento; el empleado requiere aprobación y elogios para demostrar cuán gratificante es un trabajo realizado, sumado a las críticas hacia él.

En el modelo dinámico propuesto por Bruggemann et al. (1975), el valor real hace referencia al reconocimiento que se adquiere por la ejecución de su labor, en cambio, el valor nominal hace referencia al reconocimiento que el empleado anticipa recibir por la labor efectuada. Por último, pero no menos importante, el reconocimiento personal y/o social es una parte importante que produce satisfacción. Por lo tanto, es crucial que el sujeto reciba

trato y elogios por su trabajo, sin tener en cuenta el tipo de relaciones que desarrolla en el ámbito laboral.

d. Beneficios Económicos

Se refiere a la voluntad de trabajar en función de factores de remuneración o incentivos financieros, como consecuencia del esfuerzo en la tarea asignada, como sentirse insatisfecho con lo que se consigue. Los grados de satisfacción fundamentados en las ventajas económicas se muestran en diversos estudios en el instrumento de medición de Palma (2005), que comprenden:

En niveles de muy satisfactorio, las calificaciones de la dimensión se presentan en puntos. Los beneficios económicos se vinculan con una evaluación de la compensación económica que satisface sus expectativas personales, por lo que debe ser retroalimentada en base al rendimiento en el trabajo. Es importante reconocer los motivos de discrepancia respecto a la remuneración. porque las puntuaciones en los niveles de Satisfecho pueden sugerir que, si bien el ingreso es aceptable no cubre completamente las expectativas individuales. Los niveles Promedio muestran una sensación de aceptación por la remuneración económica. Es necesario establecer de manera objetiva los planteamientos económicos y las obligaciones vinculadas al trabajo, dado que los grados de insatisfecho y muy insatisfecho indican una insuficiencia en la compensación vinculada a las sensaciones de insatisfacción.

De acuerdo con Palma (2005), los Beneficios Económicos vinculados a la satisfacción en el trabajo abarcan elementos como el sueldo vinculado a la labor efectuada, la percepción sobre la remuneración, el grado de satisfacción respecto al pago, la percepción de explotación y las expectativas financieras. En la teoría de la higiene – motivación, esta dimensión se refiere a factores intrínsecos e higiénicos que permiten que una persona no

se sienta satisfecha con los beneficios económicos que recibe, que incluyen salarios e incentivos financieros si satisface las expectativas de los trabajadores. (Herzberg et al., 1968).

En realidad, en la teoría discrepante, la satisfacción con las condiciones laborales hace referencia a lo que un empleado requiere en cuanto a pensiones, seguro de salud, vacaciones y prestaciones. (Locke, 1969). Finalmente, en el modelo sugerido por Bruggemann et al. (1975), el espectro de los beneficios económicos incluye el valor real, el sueldo y los incentivos financieros que el empleado recibe, además del valor nominal, las expectativas económicas que intentan cumplir.

En conclusión, la utilidad económica son factores externos que evitan que el trabajador se sienta insatisfecho con el sueldo que obtiene por su labor. Así pues, se debe pagar de manera justa por el trabajo realizado. Para concluir, la escala propuesta Palma (2005) es un instrumento válido, fiable y ajustado a la circunstancia peruana, con el propósito de facilitar la comprensión de la situación organizacional y fomentar la creación de entornos laborales saludables.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Burnout:** se define como una reacción al constante estrés en el trabajo que incluye actitudes y emociones negativas hacia los individuos con los que se colabora y hacia el puesto laboral, además de la sensación de agotamiento. (Maslach, 2009).
- **Cansancio emocional:** forma que el cuerpo tiene de decirnos que necesita descomprimir y recargarse. Si bien puede ser el resultado de un exceso de trabajo, también puede ser causado por el estrés emocional de un trauma o alguna otra situación. (Maslach, 2009).
- **Condiciones de Trabajo:** conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores. El entorno de trabajo, el

horario laboral, el salario, las vacaciones, los cuales buscan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Martínez et al, 2013).

- **Despersonalización:** Sensación de que estás viendo tus pensamientos, sentimientos o cuerpo o partes de tu cuerpo desde fuera. (Cruzado et al, 2013).
- **Realización Personal:** Se enfoca en lograr las motivaciones individuales, aspiraciones de un individuo mediante el desarrollo personal. (Juárez, 2006).
- **Reconocimiento Personal y Social:** se refiere a la aprobación o valoración personal que obtenemos de un grupo determinado, tras una labor bien hecha o por haber aportado mucho al colectivo. (Martínez et al, 2013).
- **Satisfacción laboral:** son los sentimientos y emociones de los empleados de una institución u organización, pueden ser favorables o negativos, porque la satisfacción laboral depende de varios factores que satisfacen las necesidades individuales y crean felicidad personal. (Hannoun, 2011).
- **Significación de la Tarea:** se refiere al grado en el que el trabajo es reconocido por otros y tiene un valor relevante dentro de la organización y que sus acciones generan un efecto positivo en otras personas, contribuye significativamente en la organización y percibe la importancia de su puesto. (Martínez et al, 2013).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha1: Existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho1: No existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ha2: Existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho2: No existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ha3: Existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho3: No existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Síndrome de Burnout

Dimensiones

- Cansancio Emocional
- Despersonalización
- Realización Personal

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción Laboral

Dimensiones

- Significación de la Tarea
- Condiciones de Trabajo
- Reconocimiento Personal y/o Social
- Beneficios Económicos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	RANGOS DE MEDICIÓN
SINDROME DE BURNOUT	Malasch y Jackson, según se menciona en Ortiz et al. 2021), tiene como principales características el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. Esta es una reacción al estrés laboral prolongado que consta de actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que se colabora y hacia la posición profesional, además de la sensación de agotamiento.	Se refiere a la puntuación obtenida utilizando la clasificación de respuestas en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, que están compuestas por 22 ítems y tiene una escala de dimensión de 0 a 6	Cansancio emocional	Desgaste Emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Inventario de Burnout de Maslach adaptado Ruiz (2020)	Alta= 67 a 99 Media=34 a 66 Baja= 01 a 33
			Despersonalización	-Sentimientos negativos. -Actitudes negativas	5-10-11-15-22		
			Realización Personal	Autopercepción de Logros	4-7-9-12-17-18-19-21		

SATISFACCIÓN LABORAL	Según Vásquez y Caicay (2022), son los sentimientos y emociones de los empleados de una institución u organización, pueden ser favorables o negativos, porque la satisfacción laboral depende de varios factores que satisfacen las necesidades individuales y crean felicidad personal.	Se refiere a la calificación lograda mediante Clasificación de respuestas en las dimensiones significación de tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Esta clasificación consta 27 ítems y tiene una escala de dimensión de 1 a 5.	Significación de la Tarea	Disposición al Trabajo	3,4,7,18,21,22,25, 26.	Escala de Satisfacción Laboral Palma (2005). Adaptada Boada (2018).	Muy Satisfecho (117 o más)
			Condiciones de Trabajo	Existencia y/o disponibilidad de elementos	1,8,12,14,15,17, 20,23 ,27		Promedio (89-102)
			Reconocimiento Personal y/o Social	Auto reconocimiento del Trabajo	6,11,13,19 y 24		Insatisfecho (75-88)
			Beneficios Económicos	Remuneración	2,5,9,10 y 16		Muy Insatisfecho (74 o menos)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el método de investigación básica, Sánchez y Reyes (2017) expresa que este tipo de investigación se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos, con la finalidad de adquirir datos sobre la realidad para incrementar el conocimiento y comprender el problema presentado.

3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirmaron que se utilizó un enfoque cuantitativo, que comenzó con la formulación de objetivos y preguntas y continuó con la recolección de datos utilizando instrumentos específicos. Se presentaron tablas y gráficos utilizando análisis de correlación estadísticos, y se llegaron a conclusiones y recomendaciones acerca del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud en el Hospital Materno Infantil, Amarillis-2024.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó en un nivel Descriptivo-Correlacional. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el propósito de este grado de investigación es profundizar en la realidad de las variables y establecer su interrelación a través del uso de pruebas estadísticas.

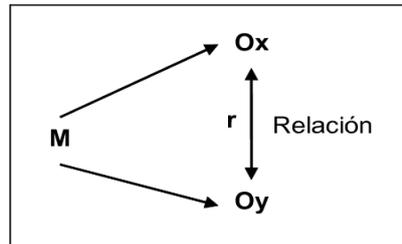
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño de Investigación es No Experimental

Los fenómenos fueron observados en condiciones naturales sin manipular las variables. Los datos se procesaron estadísticamente y se recopilaron en un solo instante. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este diseño se categoriza como no experimental debido que se analizan

los fenómenos en el ambiente sin modificar las variables involucradas. Dado que los datos fueron recogidos en un instante único, esta investigación se clasifico como:

Este estudio muestra el siguiente esquema:



En donde:

M: Muestra de investigación.

Ox: Síndrome de Burnout.

Oy: Satisfacción Laboral

r: Relación que existe entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Loayza (2022), la población comprende todos los elementos a los que hace referencia el estudio. Representa la totalidad de elementos con características similares, llamados también a convertirse en un conjunto de todas las unidades de muestreo, elementos utilizados para la ejecución de la investigación.

En el estudio que se plantea realizar, el grupo de estudio se compone de 294 trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarillis-2024.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio trabajador del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024

Grupo Ocupacional	Nombrado	Cas	Rotados	Destacados	Terceros	Total
Médicos Especialistas	10	8	9		20	47
Biólogo	01					01
Nutricionista	01				01	02
Odontólogo		01				01
Psicólogo	01					01
Químico Farmacéutico	01					01
Asistente Administrativo	04	01	01			06
Técnico Asistencial	51	27	03	02	09	92
Enfermeras	42	09		01	03	55
Obstetras	27	09		03	02	41
Servicios Generales	15	07			05	27
Técnicos Administrativos	14				01	15
Técnico en Informática	04					04
Sociólogo	01					01
TOTAL	172	62	13	06	41	294

Fuente. RR. HH. Del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024

3.2.2. MUESTRA

La muestra es un subconjunto de la población, seleccionado para representar sus características, y sobre el cual se recolectan y analizan los datos (Hernández et al.,2021).

La muestra estuvo constituida por 168 trabajadores del hospital, quienes participaron voluntariamente en el estudio.

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que los participantes fueron seleccionados en función de su disponibilidad y accesibilidad durante el periodo de recolección de datos. Esta técnica fue adecuada dado el diseño no experimental del estudio, así como las características operativas del hospital, como turnos rotativos y limitaciones de tiempo.

El muestreo no probabilístico por conveniencia se aplica cuando los elementos se seleccionan porque están disponibles o son de fácil acceso, lo cual es frecuente en investigaciones aplicadas en contextos reales como instituciones de salud (Sampieri, 2021; Bisquerra, 2014).

La obtención del resultado numérico para la muestra se realizó a través del cálculo de una fórmula:

Tamaño de Muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra que se busca

N = Tamaño de la población: 294

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito o proporción esperada

q = probabilidad de que suceda el fracaso

d = precisión (Error máximo permitido en relación con la proporción).

Para el desarrollo de esta tesis se planteó la siguiente fórmula en

la cual como resultado se tiene una muestra total de:

n: 168

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio de los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024

Grupo	Nombrado	Cas	Rotados	Destacados	Terceros	Total
Ocupacional						
Médicos Especialistas	5	5	5		10	25
Biólogo	1					1
Nutricionista	1				1	2
Odontólogo		1				1
Psicólogo	1					1

Químico Farmacéutico	1					1
Asistente Administrativo	1	1	1			3
Técnico Asistencial	32	10	1	1	1	45
Enfermeras	32	4		1	1	38
Obstetras	20	4		1	1	26
Servicios Generales	10	2			1	13
Técnicos Administ.	8				1	9
Técnico en Informática	2					2
Sociólogo	1					1
TOTAL	115	27	7	3	16	168

Fuente. RR. HH. Del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Argibay (2006) refiere que la evaluación psicométrica fue el método utilizado para recopilar los datos porque facilitó la recolección de información y nos brindó la oportunidad de obtener las perspectivas de cada profesional de la salud acerca de nuestras variables de interés.

Tabla 4

Instrumentos y Técnicas para la recopilación de información.

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO	AUTOR
Síndrome de Burnout	Psicométrica	Maslach Burnout Inventory (MBI)	- Christina Maslach y Susan Jackson (1977-1980) -Adaptación: Ruiz Caqui, Yanet (2020)
Satisfacción Laboral	Psicométrica	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	-Dra. Sonia Palma Carrillo (2005). -Adaptación: Boada, Natalia (2018)

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ Para evaluar la variable 1: Síndrome de Burnout

FICHA TÉCNICA

- a. **Nombre de la prueba:** Maslach Burnout Inventory (MBI)
- b. **Autores:** Maslach Christina y Jackson Susan
- c. **Año de Construcción:** 1981
- d. **Procedencia:** Estados Unidos
- e. **Adaptación:** Ruiz Caqui Yanet (2020)
- f. **Objetivo:** Evaluar los componentes del Síndrome de Burnout
- g. **Escala:** de Tipo Likert, se compone de 22 ítems
- h. **Estructuración:** Evalúa tres dimensiones:
 - 1-Cansancio emocional (09 preguntas)
 - 2-Despersonalización (05 preguntas)
 - 3- Realización personal (08 preguntas)
- i. **Administración:** Individual y colectiva
- j. **Tiempo:** No existe un límite, sin embargo, la mayoría de los individuos necesitan entre 10 y 15 min para finalizarlo.
- k. **Corrección de la Prueba:**

Se realizará una evaluación de las 3 escalas del síndrome de burnout;

- Cansancio Emocional: Este indicador se mide mediante un total de 9 ítems. Los resultados se clasifican en tres niveles:
 - Nivel alto: entre 36 y 54 puntos.
 - Nivel medio: entre 18 y 35 puntos.
 - Nivel bajo: entre 0 y 17 puntos.
- Despersonalización: Compuesta por 5 ítems, esta escala también se clasifica en tres niveles:

- Nivel alto: de 20 y 30 puntos.
- Nivel medio: de 10 y 19 puntos.
- Nivel bajo: de 0 y 9 puntos.
- Realización Personal: Esta dimensión está constituida por 8 ítems, los niveles de puntuación son los siguientes:
 - Nivel alto entre 32 y 48 puntos.
 - Nivel medio entre 16 y 31 puntos.
 - Nivel bajo entre 0 y 15 puntos.

I. Confiabilidad del instrumento:

Según indican Maslach, C y Jackson, S (1997), se estableció fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de alfa Cronbach, logrando un valor global de 0.80. Respecto a sus dimensiones, se registraron coeficientes de (0.90) para Cansancio Emocional, (0.79) para Despersonalización y (0.71) para Realización Personal, lo que demuestra una elevada fiabilidad. En concordancia con estos hallazgos, Ruiz (2020) evaluó la confiabilidad del MBI en su versión adaptada, hallando un alfa de Cronbach de 0.878. En esta investigación se utilizará el coeficiente Alfa para calcular la confiabilidad del instrumento diseñado.

Tabla 5

Confiabilidad del Instrumento: Síndrome de Burnout

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.872	22

m. Validación: El instrumento que se utilizará en la investigación fue validada utilizando la técnica de validación a través del criterio de expertos. Este método asegurara la valides del dispositivo y brindara un fundamento firme para la interpretación y la generalización de los resultados. Para alcanzar este objetivo se llevó a cabo un estudio de contenido a nivel local con la colaboración de especialistas, quienes establecieron la factibilidad de emplear el instrumento.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de Síndrome de Burnout

Expertos	Nombres y Apellidos	N° de colegiatura	Aplicable
01	Mg. Edward Cristóbal Loayza	13434	Aplicable
02	Mg. Ruli Hinostroza Salazar	9342	Aplicable
03	Mg. Ricardo Juan de Dios	19687	Aplicable

➤ **Para evaluar la variable 2: Satisfacción Laboral**

FICHA TÉCNICA

- a. **Nombre de la prueba:** Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
- b. **Nombre del Autor:** Dra. Sonia Palma Carrillo
- c. **Año de Construcción:** 2005
- d. **Procedencia:** Perú
- e. **Adaptación:** Boada Llerena, Natalia Angélica (2018)
- f. **Objetivo:** Facilita la identificación de cuan placentera o incómoda es para el trabajador su labor.
- g. **Escala:** Tipo Likert y está conformado por veintisiete preguntas tanto positivas como negativas.
- h. **Estructuración:** Se organizan en cuatro dimensiones en las que se analizan las percepciones del personal:
 - 1. Significación de la Tarea
 - 2. Condiciones de trabajo
 - 3. Reconocimiento Personal y/o Social
 - 4. Beneficios Económicos.
- i. **Administración:** Individual y colectiva
- j. **Tiempo:** 15 minutos en versión impresa y 5 minutos en versión digital.

- k. Corrección de la Prueba:** Para la evaluación, esta se llevará a cabo de forma informática, digitando los datos que se encuentran en el protocolo SL-SPC. El instrumento evaluar el grado de satisfacción laboral mediante una escala dimensional de opciones como Total Acuerdo, De Acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total desacuerdo; estas opciones son evaluadas en forma automática, dependiendo si son elementos positivos o negativos con una puntuación entre 1 a 5 puntos. La escala permite un rango de puntuación que varía entre un mínimo de 27 puntos y un máximo de 135 puntos.
- I. Categorías Diagnósticas:** La valoración del instrumento se lleva a cabo según la escala Likert, con calificaciones que varían entre 1 y 5, en función de si el enunciado posee una tendencia positiva o negativa. La suma potencial puede oscilar entre 27 y 135 puntos. Las categorías diagnóstico sitúan las calificaciones en cinco categorías de evaluación, las cuales se presentan a continuación:

Tabla 7

Categorías Diagnósticas Escala SL-SPC

Nivel de Satisfacción	Significación Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Puntaje total
Muy Satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	19-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy Insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Tabla 8

Relación de preguntas positivas y negativas en la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Puntaje según Escala Likert					
Tipo de pregunta	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total, acuerdo
Positiva	1	2	3	4	5
Negativa	5	4	3	2	1

Fuente. Palma, Sonia (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.

m. Confiabilidad del instrumento: Los procedimientos estadísticos se llevaron a cabo mediante el software SPSS, aplicado a la muestra seleccionada para la tipificación. Para determinar la fiabilidad, se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach, junto con el método de mitades, que utilizó el Coeficiente de Guttman. La obtención de coeficientes confirma la fiabilidad del instrumento (Palma, 2005) adaptación (Boada, 2018)

Tabla 9

Escala de Confiabilidad SL-SPC

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	0.84*
Mitades/Guttman	0.81*

n. Validez: Además de haber verificado la validez de contenido mediante el juicio de expertos lo cual permitió realizar ajustes pertinentes en los ítems, se aplicó el coeficiente Spearman Brown para estimar las correlaciones entre factores, obteniéndose resultados positivos y estadísticamente significativos. Las correlaciones fueron las siguientes: Significación de la Tarea (0.75), Condiciones laborales (0.79), Reconocimiento Personal y/o Social (0.53) y Beneficios financieros (0.54). (Palma, 2005) adaptación (Boada,2018)

Además, se utilizó la opinión de expertos para validar el contenido en el ámbito local, concluyendo que se puede utilizar el instrumento.

Tabla 10

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Satisfacción Laboral

Expertos	Nombres y Apellidos	N° de colegiatura	de Aplicable
01	Mg. Edward Cristóbal Loayza	13434	Aplicable
02	Mg. Ruli Hinojosa Salazar	9342	Aplicable
03	Mg. Ricardo Juan de Dios	19687	Aplicable

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos fueron recolectados de acuerdo con el procedimiento establecido para el diseño pre y post con un solo grupo:

- Se Gestiono para la ejecución de la investigación: Permisos y solicitudes para recolección de datos.
- La estadística descriptiva que permitió la caracterización de la muestra en relación con las variables y dimensiones específicas. Además, pueden proporcionar varios parámetros o estimadores en función de los objetivos establecidos.

Plan de tabulación:

Se realizará utilizando lo siguiente:

- Diagrama de barras: Está formado por gráficos rectangulares con longitudes que corresponden a los valores que representa. Los gráficos de barras se utilizan para comparar dos o más valores. Las barras se pueden orientar horizontal o verticalmente. Esto permitirá visualizar y/o ilustrar gráficamente los resultados de las variables de gestión administrativa y posicionamiento de marca.

- Cuadros estadísticos: Es una forma metódica de comprender los patrones de nuestra forma de ser y vivir. En un cuadro estadístico, se puede identificar como muchas variables se desea; en este caso, se relaciona el posicionamiento y la gestión administrativa.

Pruebas estadísticas

Nos permitirán establecer conclusiones acerca de la estructura de la muestra. Para este estudio se utilizará la Prueba Estadística de Pearson; que evalúa la correlación estadística entre dos variables continuas. Esta variable oscila entre -1 y +1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

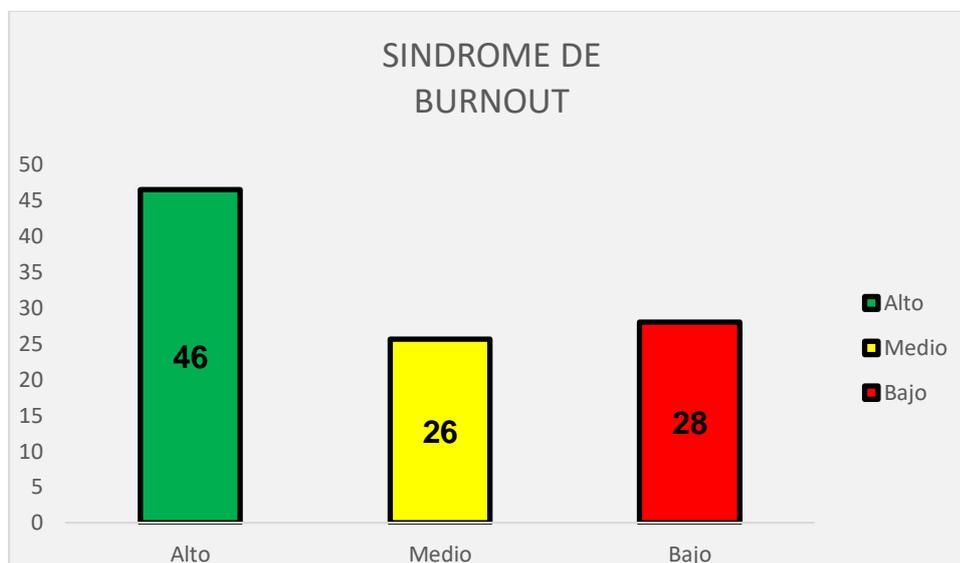
Tabla 11

Nivel de la variable Síndrome de burnout

SINDROME DE BURNOUT	f	%
Alto	78	46
Medio	43	26
Bajo	47	28
Total	168	100

Gráfico 1

Síndrome de burnout



Interpretación:

Según la tabla 11 y el gráfico 1, se determina que el 46% (78) de los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis presentan un nivel alto de estrés laboral. Este estado se manifiesta a través de síntomas como cefalea, malestar corporal, fatiga, disnea y taquicardia, lo que repercute de manera adversa en su rendimiento en el trabajo. Asimismo, un 26% (43) de los empleados presentan un nivel moderado de estrés, vinculado al síndrome de agotamiento laboral.

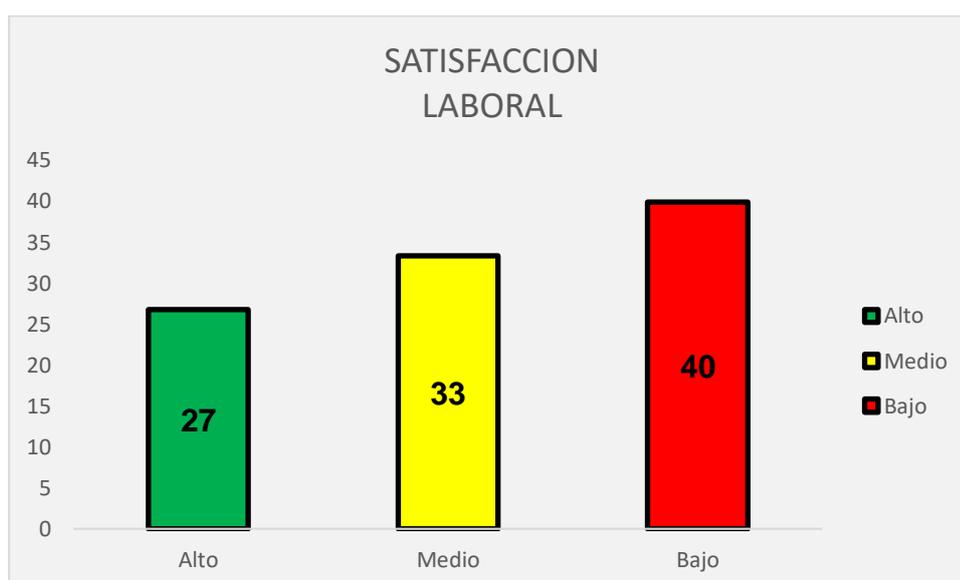
Tabla 12

Nivel de la variable satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL	f	%
Alto	45	27
Medio	56	33
Bajo	67	40
Total	168	100

Gráfico 2

Satisfacción laboral



Interpretación:

En la tabla 12 y el gráfico 2, el 40% (67) de los trabajadores del Hospital Materno Infantil, Amarilis muestran un nivel bajo de satisfacción laboral. Esta situación se asocia con un incremento en los niveles de estrés y ansiedad, lo que puede derivar en problemas de salud mental. Por otro lado, un 27% (45) de los empleados muestran un alto grado de satisfacción en el trabajo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogórov-Smirnov es una prueba no paramétrica que permite evaluar si los datos de una muestra se ajustan a una distribución teórica específica. En este estudio, se utilizó para verificar la normalidad de las variables principales: síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

Esta prueba compara la función de distribución acumulada de los datos con la de una distribución teórica (en este caso, la distribución normal).

La interpretación se fundamenta en un valor $p < 0,05$ que indica que la hipótesis nula es incorrecta y una $p > 0,05$ que la hipótesis nula es auténtica: siempre nos movemos en el terreno de la probabilidad. Es utilizada cuando la muestra es mayor a 50 elementos. (Moraguez, 2017).

Ho: La distribución de los datos es normal (Paramétrica)

Hi: La distribución de los datos no es normal (No paramétrica)

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
síndrome de Burnout	,151	168	,200
Satisfacción Laboral	,145	168	,200

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio de decisión

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de Prueba:

Sig. < 0,05, rechazar H_0

Sig. > 0,05, aceptar H_0

De acuerdo con la cantidad de datos evaluados, se procedió a considerar la información del estadígrafo de Kolmogórov-Smirnov y dado que los valores de significancia de ambas variables son mayores a 0,05, se concluye que los datos presentan una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la prueba estadística paramétrica para la contrastación de hipótesis (prueba de coeficiente de correlación de Pearson.)

Análisis de correlación

Para analizar la relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, dado que ambas variables cumplen con el supuesto de normalidad. Este análisis permite determinar la fuerza y dirección de la relación lineal entre las variables estudiadas. El procesamiento de datos se realizó mediante el software SPSS.

Tabla 14

Niveles de correlación de Pearson

Valor	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024

Tabla 15*La Correlación entre la variable Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral*

		Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
	Correlación de Pearson	-,977**	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Interpretación:

La Tabla 15 muestra que el valor de significancia bilateral obtenido fue de $p = 0.000$, cifra menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis, en el año 2024. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue $r = -0.977$, lo que indica una correlación negativa muy fuerte. Esto significa que, a mayor nivel de síndrome de Burnout, menor será la satisfacción laboral, y viceversa.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.

Ha1: Existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho1: No existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Tabla 16*La Correlación entre la dimensión Cansancio emocional y variable Satisfacción laboral*

Correlaciones			
		Cansancio emocional	Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	1	-,974**
Cansancio emocional	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
	Correlación de Pearson	-,974**	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Interpretación:

La Tabla 16 muestra que el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Esto indica que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre la dimensión de Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral del personal evaluado. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r = -0.974$, lo que representa una correlación negativa muy fuerte. Esto significa que, a mayor nivel de cansancio emocional, menor será la satisfacción laboral.

Ha2: Existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho2: No existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Tabla 17*Correlación entre la dimensión Despersonalización y variable Satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		Despersonalización	Satisfacción laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Interpretación:

La Tabla 17 muestra que el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, el cual es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_{02}) y se acepta la hipótesis alterna (H_{a2}), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral del personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis. El coeficiente de correlación de Pearson es de $r = -0.976$, lo cual indica una correlación negativa muy fuerte. Esto significa que, a mayor nivel de despersonalización, menor será el nivel de satisfacción laboral.

Ha3: Existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Ho3: No existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.

Tabla 18

La Correlación entre la dimensión Realización personal disminuida y variable Satisfacción laboral

Correlaciones			
		Realización personal	Satisfacción laboral
Realización personal dism.	Correlación de Pearson	1	-,979**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
	Correlación de Pearson	-,979**	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

La Tabla 18 muestra que el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_{03}) y aceptar la hipótesis alterna (H_{a3}), concluyendo que existe una relación significativa entre la Realización Personal Disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis. El coeficiente de correlación de Pearson es $r = -0.979$, lo que representa una correlación negativa muy fuerte. Esto implica que, a mayor disminución en la realización personal (es decir, menor sentido de logro y competencia en el trabajo), menor será la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según la hipótesis general planteada, se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula. Los hallazgos mostraron un coeficiente de correlación de $-.977^{**}$, lo que indica una correlación negativa muy fuerte. Este hallazgo es similar a los resultados obtenidos por Soncco (2023), quien encontró que el 86.7% de los participantes percibían manifestaciones moderadas del síndrome de Burnout, mientras que el 76,7% presentaba un nivel elevado de insatisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con la definición propuesta por Ávalos (2023), quien indica que el Burnout se ha transformado en uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el entorno laboral actual.

En cuanto a la Satisfacción Laboral, Sarmiento (2019) la define como un conjunto de condiciones laborales que no están necesariamente relacionados con la motivación de los empleados, sino con factores como la naturaleza rutinaria de trabajo y las políticas organizacionales.

Según los resultados obtenidos en relación con nuestra primera hipótesis específica, se corrobora la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, ya que se detectó un coeficiente de correlación de $-.974^{**}$, lo que señala una relación negativa muy fuerte. Este hallazgo difiere de los resultados reportados por Silva (2023), que reveló que el 56% del personal de salud presentó un grado bajo de síndrome de Burnout, en cambio el 84% evidenció un nivel regular de satisfacción laboral. Estos hallazgos pueden analizarse desde la definición sugerida por Rodríguez (2022), quien señala que el Burnout es un fenómeno multifactorial influenciado tanto por la manera en que los trabajadores desempeñan sus funciones como por las condiciones laborales en las que estas se desarrollan.

De acuerdo con los resultados obtenidos para nuestra segunda hipótesis específica, ya que se detectó un coeficiente de correlación alterna positiva y se rechaza la hipótesis nula, ya que se detectó un coeficiente de correlación

de $-.976^{**}$, lo que señala una correlación negativa muy fuerte. Este hallazgo es similar al reportado por Cachi (2021), quien determinó que el síndrome de Burnout se manifestó de manera moderada en un 43% de los casos analizados. Igualmente, la variable Satisfacción Laboral mostró el mismo porcentaje (40.3%). Igualmente, se descubrió una relación relevante entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral del personal de salud en el ámbito de la atención médica. Estos resultados pueden interpretarse a la luz de la definición propuesta por Apiquian (2022), que define el síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de agotamiento emocional como una reacción al estrés laboral constante que provoca agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la percepción de satisfacción personal.

De acuerdo con los hallazgos logrados para nuestra tercera hipótesis específica, se corrobora la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, ya que se detectó un coeficiente de correlación de $-.979^{**}$, lo que señala una correlación negativa de gran magnitud. Resultados similares fueron reportados por Sandoval (2023), quien concluyó que los valores obtenidos fueron 0.97 y 0.90, lo que también refleja niveles de correlación elevados. Así mismo, estos hallazgos pueden interpretarse a la luz de la definición por Ortiz et al. (2021), quienes argumentan que el síndrome de agotamiento, también denominado síndrome de quemado en español hace referencia al desgaste físico y emocional, además del agotamiento causado por el estrés y la elevada exigencia de energía en el ambiente de trabajo.

CONCLUSIONES

- Se concluye que hay una correlación negativa muy fuerte y estadísticamente muy significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis ($r=-0.977$, $p<0.0$). Este hallazgo señala que, a mayor presencia de Burnout, la satisfacción en la realización de sus tareas disminuye. Esta relación impacta negativamente en el bienestar de los colaboradores, generando consecuencias adversas tanto a nivel emocional como físico, lo que puede impactar su desempeño y calidad de vida.
- Se identificó una correlación negativa muy fuerte ($-,974^{**}$) entre la dimensión del Cansancio Emocional y la Variable de Satisfacción Laboral. Esto indica que el aumento del Cansancio Emocional está directamente relacionado con una menor satisfacción en el trabajo. Este agotamiento se manifiesta a través de un estado de extenuación psicológica y física, generando una sensación abrumadora que afecta tanto el bienestar del trabajador como su desempeño y productividad laboral.
- Los resultados evidencian una correlación negativa muy fuerte ($-,976^{**}$) entre la dimensión Despersonalización y variable Satisfacción laboral. Esta relación indica que ha mayor despersonalización, menor satisfacción en el trabajo. La despersonalización se manifiesta como una sensación de separación de uno mismo o de los propios procesos mentales, lo que puede generar ideas o pensamientos perturbadores que afectan el bienestar emocional y el desempeño laboral.
- Se evidencio una correlación negativa alta ($-,979^{**}$) entre la dimensión de Realización Personal Disminuida y la variable Satisfacción Laboral. Esta condición es considerada un síntoma del síndrome de Burnout o agotamiento profesional, el cual emerge cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan los recursos personales del individuo para afrontarlas comprometiendo su bienestar psicológico, su desempeño funcional y su nivel de satisfacción en el contexto laboral.

RECOMENDACIONES

➤ **Al Hospital Materno Infantil**

- Se recomienda que la institución implemente política de prevención del síndrome de Burnout mediante intervenciones como programas de bienestar laboral, jornadas de sensibilización sobre salud mental, capacitación en manejo del estrés y fortalecimiento del clima organizacional. Estas medidas permitirán reducir los niveles de estrés laboral, lo cual favorecerá una mayor satisfacción en el personal de salud y, por ende, una mejor calidad en la atención brindada.
- Se recomienda implementar programas institucionales orientados a la prevención y disminución del Cansancio Emocional en el personal de salud, tales como talleres de manejo del estrés, pausas activas durante la jornada laboral, apoyo psicológico continuo y estrategias de cuidado. Estas acciones no solo contribuirán al bienestar emocional de los trabajadores, sino que también podrían mejorar significativamente su nivel de satisfacción laboral, ya que se ha demostrado una correlación inversa entre el incremento del agotamiento emocional y la satisfacción laboral.
- Se recomienda fomentar un entorno laboral que priorice las relaciones interpersonales positivas, el trabajo en equipo y la empatía, con el fin de reducir los grados de despersonalización en los trabajadores de salud. Esto puede lograrse a través de talleres de inteligencia emocional, espacios de escucha activa, reuniones de retroalimentación positiva y estrategias de reconocimiento laboral. Reducir la despersonalización contribuirá directamente a mejorar la satisfacción en el trabajo y el compromiso del personal con su labor
- Se recomienda que la institución promueva el desarrollo profesional y personal del personal de salud mediante programas de capacitación continua, reconocimiento de logros, posibilidades de desarrollo y áreas de participación en la toma de decisiones. Estas tácticas pueden potenciar la satisfacción personal, lo que ayudara a incrementar los grados de

satisfacción en el trabajo y potenciar el desempeño y compromiso del equipo de trabajo.

➤ **A la Universidad de Huánuco**

- Se recomienda futuras investigaciones, las cuales se den en instituciones públicas o privadas de salud, la cual ayude a contrarrestar resultados de este fenómeno, el cual es el estrés, ya que afecta en toda área y no distingue edades, sexo, ni condición social.
- Brindar facilidades de acceso a la población estudiantil para el desarrollo de las investigaciones, las alianzas institucionales deberían de ser la prioridad para la universidad

➤ **A los estudiantes de psicología**

- Cumplir con la visión y misión que nos exhorta nuestra casa de estudios a fin de considerar a la investigación como un pilar de formación profesional y brindar soluciones innovadoras en pro de nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackermann, I. (2020, enero 25). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanosson-felices-en-su-trabajo/?ref=ire>
- Alvarado, V., & Viamonte, B. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana* [Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4298>
- Apiquian, A. (2020). *El síndrome de burnout en las empresas*. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aranda, L. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019*. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%C3%81VILA%2C%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Argibay, J. C. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad.
- Arias, W., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). *Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú)*. *Medicina y seguridad del trabajo*, 63(249), 331-344.
- Bartra, R., & Zaragoza, B. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de la salud* [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/15821>
- Cachi, W. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud asistencial de la red de salud Cusco Sur* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del cusco]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80488>

- Cárdenas, M., Hilario, O., & Mattos, L. (2023). *Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021.*
- Carrillo, C., Solano C., Martínez, M., Gómez, C. (2013). *Influencia del género y edad en la Satisfacción laboral de profesionales sanitarias.* Revista Latinoamericana de Enfermagen.2013;21(6):1314-20.
- Cotrina, Y., & Panez, L. (2019). *Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco.* Revista Peruana de Investigación en Salud [Internet].2019;3(3):127-132.Disponible en: <https://dialnet.uniirioja.es/serlet/articulo?codigo=7174459>
- Cruz, A. & Puentes, S. (2017). *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia.* Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja <http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Cruzado, L., Núñez P., & Rojas G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de neuro-psiquiatría*, 76(2), 120-125.
- Da Silva, A., Monteiro, G., Barbosa, S., Ziebell, M. (2019). *variables de predicción para burnout entre profesionales de enfermería.* Revista. Psicologica, 37(1):319-348.
- Domínguez, I., Rumich, I., Azcona, A., López, B., Barría, R., Valiente, K. & Hermosilla, C. (2024). *síndrome de burnout. una revisión de la bibliografía científica.* *Revista Científica UPAP*, 4(1), 92-99.
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020 abril). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las MYPES operadores logísticos - agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019.*
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

- Gonzabay, K., & Quiroz, C. (2022). *Síndrome de Burnout en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud en el Semestre C-2024*, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22999/1/UCSG-C47-22546.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).
- Janampa, Y, Trujillo, L., & Vallejos, O. (2024). *Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú*. *Rev Peru Cienc Salud*, 6(1):450.doi:<https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.440>
- Jaramillo, I. (2024). *El Síndrome de Burnout y sus afectaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa eléctrica en el año 2023 [tesis de licenciatura, Universidad católica de Santiago de Guayaquil]*.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22819/1/UCSG-C435-22357.pdf>
- Juárez, I. (2006). *Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal*. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(203), 82-89.
- Ledesma, S., García, S., & Yáñez, A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la salud durante la pandemia de covid-19*. *Revista horizonte de enfermería* , 3(1), 45-60 <https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
- Loayza. (2022). *Guía para elaborar proyecto de tesis*. [manual institucional] Universidad Privada Líder Peruana Alemana; <https://ulp.edu.pe/assets/archivos/investigacion/guia-para-elaborar-proyecto-de-tesis.pdf>
- Locke, A. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction*. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

- Lovo, J. (2021). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Revista Entorno, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Marcíó, K. (2022), global workforce of the future 2022 *Analizando el presente y el futuro del empleo equipos y talento*. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2022/10/11/global-workforce-of-the-future-2022-analizando-el-presente-y-el-futuro-del-empleo>.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. Revista Salud Uninorte, 29(3), 542-560.
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el burnout*. Ciencia & Trabajo, 11(32), 37-43.
- Olivares, V. (2017). Despersonalización Editorial, La Creación ed. 78
- Organización mundial de la salud. (2021). *Síndrome de desgaste ocupacional en médicos: una revisión narrativa*. Revista Hispanoamericana de Ciencias de la Salud, 7(2), 56-62.
- Parra, P., Carrión, C., & Gallardo, P. (2022). *Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2022*. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 3(2), 1730-1745. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216>
- Pérez, M. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia, (112), 42-80.
- Plascencia, R., Pozos, E., Preciado, M., & Vázquez, M. (2019). *Effect of cognitive-emotional training on job satisfaction and burnout on nursing staff: A pilot study*. Ansiedad y Estrés, 25(1), 35–41. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima. Empresa Editora Macro E.I.R.L;2010.
- Ríos, A. (2017). *El derecho humano a la salud frente a la responsabilidad*. Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37807.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera. México D.F: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, F. (2022) *psicología y neurociencias, miembro de la Sociedad Brasileña de Neurociencias, indica que el burnout es multifactorial por redacción national geographic*. Publicado 21 nov 2022, 10:15 GMT-3

Sandoval, O. (2023). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Huánuco*, [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UpeU. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7034>

Silva, D.Y. (2023). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud de un hospital de nivel II-1, Bambamarca*, [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123874>

Soncco, B. B. (2023). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal profesional de un centro de salud, El Agustino* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/35200>

Vásquez, K., & Caicay, T. (2022), *Estefany Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital de Chiclayo*, [tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11642>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cortavarría Alcantara, B. (2025). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. [ttp://...](http://...)

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Técnica e instrumentos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024.</p>	<p>Hipótesis General Hg: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p>	<p>Variable 1 Síndrome de Burnout</p> <p>Indicadores Desgaste Emocional. Sentimientos negativos. Actitudes negativas</p> <p>Autopercepción de Logros</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel de Investigación: Nivel Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño: De diseño no experimental, transversal.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Variable 1: Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Autores: Maslach & Jackson Versión adaptada por Ruiz Caqui, Janet (2020).</p> <p>Variable 2 Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)</p> <p>Autores: Sonia Palma Carrillo. Versión adaptada</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024? ¿Cuál es la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción</p>	<p>Objetivos Específicos Describir la relación entre el cansancio emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024. Identificar la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción</p>	<p>Hipótesis Específica He1: Existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Ho1: No existe relación significativa entre el Cansancio Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p>	<p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores Disposición al Trabajo</p>		

<p>Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024?</p>	<p>Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024.</p> <p>Describir la relación entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis-2024.</p>	<p>He2: Existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p> <p>Ho2: No existe relación significativa entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p> <p>He3: Existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p> <p>Ho3: No existe relación significativa entre la Realización Personal disminuida y la Satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024.</p>	<p>Existencia y/o disponibilidad de elementos</p> <p>Auto reconocimiento del Trabajo</p> <p>Remuneración</p>	<p>Boada Llerena, Natalia Angelica (2018)</p>
---	--	---	--	---

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo.....Cargo que Ocupa.....Fecha

SEXO: M F Situación Laboral: Nombrado Contratado Otro

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento

con una x

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al mes	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							

21	Siento que se tratan de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							

Fuente. Maslach C., Jackson; 1986-Adaptado: Ruiz (2020)

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajoCargo que ocupa.....

Fecha..... Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras. Le pedimos que marque con un \checkmark o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Fuente. Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo Adminis......Cargo que Ocupa... Dist. DOM... Fecha 24/11/24

SEXO: M F Situación Laboral: Nombrado Contratado Otro

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento con una x.

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							X
2	Al final de la jornada me siento agotado.						X	X
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	X
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	X						
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.						X	
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							X
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.		X					
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							X
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X						
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							X
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						X	
12	Me encuentro con mucha vitalidad		X					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							X
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							X
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							X
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							X
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.						X	
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.		X					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.			X				
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							X
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X						
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas						X	

Fuente: Maslach C., Jackson;1986-Adaptado: Ruiz (2020)

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo... Emerg Cargo que Ocupa... Enfermero Fecha... 21/11/24

SEXO: M F Situación Laboral: Nombrado Contratado Otro

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento con una x .

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						X	
2	Al final de la jornada me siento agotado.						X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.						X	
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.						X	
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							X
8	Me siento "quemado" por el trabajo.						X	
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.				X			
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						X	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						X	
12	Me encuentro con mucha vitalidad							X
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						X	
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X						
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.						X	
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							X
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							X
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					X		
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.						X	
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						X	
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas		X					

Fuente: Maslach C., Jackson; 1986-Adaptado: Ruiz (2020)

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo... EMG Cargo que Ocupa... OBST. Fecha... 26/11/24

SEXO: M F Situación Laboral: Nombrado Contratado Otro

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento con una x.

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado				X			
2	Al final de la jornada me siento agotado.						X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.		X					
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.				X			
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.		X					
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.				X			
8	Me siento "quemado" por el trabajo.		X					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.		X					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12	Me encuentro con mucha vitalidad							X
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.		X					
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.		X					
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.				X			
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.				X			
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							X
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.		X					
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						X	
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas		X					

Fuente: Maslach C., Jackson;1986-Adaptado: Ruiz (2020)

Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Área de Trabajo S. Quirógrafos Cargo que Ocupa tec. sup. Fecha 27-11-2024

SEXO: M F Situación Laboral: Nombrado Contratado Otro

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento con una x.

	Enunciados	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						X	
2	Al final de la jornada me siento agotado.							X
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					X		
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							X
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.					X		
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.				X			
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.					X		
8	Me siento "quemado" por el trabajo.	X						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						X	
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad		X					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						X	
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.				X			
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.		X					
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.		X					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.						X	
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.				X			
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.				X			
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.		X					
21	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X						
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X						

Fuente: Maslach C., Jackson;1986-Adaptado: Ruiz (2020)

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajo ADMINISTRATIVO Cargo que ocupa ASIST. ADM.

Fecha 26/11/24 Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras.

Le pedimos que marque con un \checkmark o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		X			
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X				
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				X	
5	Me siento mal con lo que gano.		X			
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X				
7	Me siento útil con la labor que realizo.			X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					X
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.				X	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		X			
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					X
12	Me disgusta mi horario.		X			
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				X	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					X
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.		X			
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.				X	
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X				
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					X
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				X	
22	Me gusta el trabajo que realizo.					X
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X	
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			X		
26	Me gusta la actividad que realizo.		X			
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					X

Fuente: Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajo Emesa.....Cargo que ocupa.....Enfermera.

Fecha 22/11/24..... Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras.

Le pedimos que marque con un \checkmark o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

Nº	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		X			
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					X
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		X			
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X			
5	Me siento mal con lo que gano.					X
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					X
7	Me siento útil con la labor que realizo.		X			
8	El ambiente donde trabajo es confortable.			X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.		X			
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					X
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					X
12	Me disgusta mi horario.					X
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					X
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X			
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					X
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.		X			
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					X
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X			
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X			
22	Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					X
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					X
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26	Me gusta la actividad que realizo.		X			
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					X

Fuente: Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajo EMERGENCIA Cargo que ocupa... OBST.

Fecha 26/11/24. Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras. Le pedimos que marque con un \checkmark o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				X	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X			
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
5	Me siento mal con lo que gano.					X
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.			X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X				
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					X
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.		X			
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				X	
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					X
12	Me disgusta mi horario.			X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					X
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					X
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					X
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.			X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.		X			
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					X
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.			X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X				
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X				
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					X
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X				
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X				
26	Me gusta la actividad que realizo.		X			
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.			X		

Fuente: Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Área de trabajo Centro Quirúrgico Cargo que ocupa tec. Esp.

Fecha 21-11-24 Sexo: Masculino Femenino

El siguiente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral de las trabajadoras. Le pedimos que marque con un \checkmark o X en el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Agradecemos el tiempo que le dedica a esta encuesta.

TA	A	I	D	TD
TOTAL, ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				X	
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				
5	Me siento mal con lo que gano.			X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					X
7	Me siento útil con la labor que realizo.			X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.		X			
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.			X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		X			
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				X	
12	Me disgusta mi horario.				X	
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X				
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X				
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X			
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.				X	
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.		X			
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					X
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.				X	
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.		X			
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				X	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				X	
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X			
26	Me gusta la actividad que realizo.		X			
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					X

Fuente: Palma S. Escala de satisfacción laboral (2005) Adaptada: Boada (2018)

ANEXO 3 VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Mg. JUAN DE DIOS SANCHEZ
 PROFESIÓN: PSICOLOGO N° DE COLEGIATURA: 19687
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: MINISTERIO DE LA MUJER
 CARGO QUE DESEMPEÑA: ESPECIALISTA SOCIAL COMUNITARIO
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				✓
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				✓
5	Organicidad	Existe organización lógica				✓
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				✓
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				✓
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				✓
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				✓
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				✓

4	Excelente (76%)	-30-40	✓
3	Buena (51% - 75%)	22-32	
2	Regular (26% - 50%)	11-21	
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10	

RESULTADO: Aplicable / Aplicable después de corregir () / No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 23/06 de 2024

Mg. Ricardo Juan de Dios Sanchez
PSICOLOGO
CPsP 19687

FIRMA/SELLO DEL

VALIDADOR



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Mg. JUAN DE DIOS SANCHEZ

PROFESIÓN: PSICOLOGO N° DE COLEGIATURA: 1968F

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: MINISTERIO DE LA MUJER

CARGO QUE DESEMPEÑA: ESPECIALISTA SOCIAL COMUNITARIO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLOCH (MBI)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				/
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				/
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				/
5	Organicidad	Existe organización lógica				/
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				/
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				/
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				/
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				/
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				/

4	Excelente (76% - 30-40)	/
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 23/06 de 2024

Mg. Ricardo Juan de Dios Sánchez
PSICOLOGO
CP#P 1968F

FIRMA/SELLO DEL

VALIDADOR



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Mg. EDUARDO WALTER CRISTÓBAL LOAYZA

PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 13434

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Psicólogo

CARGO QUE DESEMPEÑA: Ministerio Público

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario Dominio de Maslow

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			X	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% - 30-40)	
3	Bueno (51% - 75%)	22-32 X
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 17 de Julio de 2024

MINISTERIO PÚBLICO - ESCALA DE JUÁNUCO
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Eduardo W. Cristóbal Loayza
PSICÓLOGO

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Dr. Eduardo Wilson Cristóbal Loayza
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 13434
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Ministerio Público
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicólogo
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Satisfacción (13000) (SE-SAC)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% - 30-40)	X
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir { } No aplicable { }

Lugar y fecha: Huánuco, 13 de junio de 2024

MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA ACCIÓN PENAL
 EDUARDO WILSON CRISTÓBAL LOAYZA
 PSICÓLOGO C. P. N.º 13434
 FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Ruli Salazar Hinojosa

PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 9342

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Unidad Médico Legal II Huánuco

CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicólogo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4 ✓
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4 ✓
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4 ✓
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4 ✓
5	Organicidad	Existe organización lógica				4 ✓
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				4 ✓
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4 ✓
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4 ✓
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4 ✓
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4 ✓

4	Excelente (76%)	30-40	✓
3	Bueno (51% - 75%)	22-32	
2	Regular (26% - 50%)	11-21	
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10	

RESULTADO: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 10 Junio de 2024


Ruli Salazar Hinojosa
Psicólogo
C.O.P.S. 9342
FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR



ANEXO 5.

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Ruli Salazar Hinojosa
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 9342
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Unidad Médico Legal II Huánuco
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicólogo
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inventario Burnout de Maslach (MBI)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4 ✓
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4 ✓
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4 ✓
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4 ✓
5	Organicidad	Existe organización lógica				4 ✓
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				4 ✓
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4 ✓
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4 ✓
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4 ✓
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4 ✓

4	Excelente (76% - 30-40)	✓
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 10 Junio de 2024


 Ruli Salazar Hinojosa
 Psicólogo
 C.P.F. 9342

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO
HOSPITAL MATERNO INFANTIL
"CARLOS SHOWING FERRARI"

SOLICITA: Aplicación de Instrumento de Recolección de datos para la Tesis de Investigación titulada Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de salud del HMI Carlos Showing Ferrari.

SEÑOR: DIRECTOR DEL HOSPITAL "CARLOS SHOWING FERRARI"

S.D.

YO, Beatriz Cortavarris Alcantara

DNI. N° 22474989 con domicilio en el Jr. Seichi Izumi, 53f.

CELULAR N°:

Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo.

Que, mi persona está desarrollando la Tesis de Investigación titulada "Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en el personal de Salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari" para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad de Huanuco, motivo por el cual se ha diseñado un instrumento de recolección de datos.

Por lo expuesto, ruego a Ud. Sr. Director acceder a mi pedido por ser de justicia que espero alcanzar.

MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL HUANUCO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD HUANUCO
HOSPITAL MATERNO INFANTIL
CARLOS SHOWING FERRARI

Recepción N°: Folios:

Fecha: 15 NOV 2024

Hora: 12:45 P.M.

Recibido por: [Signature]

AMARILIS..15 de Noviembre 2024

[Signature]
FIRMA

- Adjunto: Instrumento
- Consentimiento Informado
- Resolución de Aprobación del U de Investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

PROVEIDO N° 69-24CCHMICSF.

Visto la solicitud presentada por CORTAVARRIA ALCANTARA BEATRIZ identificada con DNI N- 22474989 para recolección de datos en el Proyecto de investigación " Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud del HMICSF " y en atención al convenio específico vigente con la UNIVERSIDAD DE HUANUCO del Area : Ciencias Sociales Sub área : de PSICOLOGIA la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del HMICSF ha revisado el proyecto de folios 80, opina **PROCEDENTE** lo solicitado, se le autoriza instrumento de recolección de datos del mismo, previo compromiso de confidencialidad, se recomienda al término de la investigación alcanzar resultados a nuestra institución y tener una base de datos en la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Se comunica a la Unidad de RRHH y a la interesada, para trámite correspondiente.

Amarilis, 21 de noviembre del 2024


MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA
NACIONAL DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA
Luis Alberto Laguna Antas
DR. ESPECIALISTA EN ODONTOLOGÍA
RESIDUENTE GINECOLOGÍA

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por Cortavarria Alcantara, Beatriz bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Amarilis 24 de Abril del 2024.

FIRMA



Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por Cortavarría Aicantara, Beatriz bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Amarilis 24 noviembre 2024

FIRMA



Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por Cortavarría Alcantara, Beatriz bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Huánuco 25 de noviembre de 2024



FIRMA



Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por Cortavarria Alcantara, Beatriz bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 26/11/24

FIRMA



Anexo 5:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por Cortavarria Alcantara, Beatriz bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autor (a) de la investigación titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil, Amarilis -2024. Con el fin de optar el **Título de Licenciado en Psicología**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar el instrumento denominado Inventario del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Huánuco, 1º diciembre, 2024

FIRMA

ANEXO 6 FOTOGRAFIAS

