

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



TESIS

**"Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en
trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, 2024"**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Lorenzo Astuhuaman, Nico

ASESOR: Manrique Alcocer, Cecilia Alejandrina

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología organizacional

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 licenciado en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42897386

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 10047107

Grado/Título: Maestro en Sistemas de protección de los derechos del niño, niña y adolescentes frente a la violencia.

Código ORCID: 0009-0005-7550-0768

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Calderón Carrillo, Manuel Santiago	Magister en Psicología Educativa	22414679	0009-0004-7493-863X
2	Celis Victorio, Maximiliana	Magister en Sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia	42176066	0009-0008-1495-109X
3	Vela Ramírez, Petita	Magister en Gestión Publica	71550799	0009-0006-4956-962X



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 del mes de diciembre 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. MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO **PRESIDENTE**
- MG. JHANNY CHUFANDAMA GONZALES **SECRETARIA**
- MG. PETITA VELA RAMIREZ **VOCAL**
- MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO (**JURADO ACESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE ALCOCER**

Nombrados mediante Resolución N° 3414-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD CHAVINILLO 2024"**; Presentado por el Bachiller en Psicología, SR. LORENZO ASTUHUAMAN, NICO, 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) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO.

Siendo las, 16:20 Horas del día 10 del mes de DICIEMBRE del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. MANUEL SANTIAGO CALDERON CARRILLO

orcid.org/0009-0004-7493-863X - DNI: _____

PRESIDENTE

MG. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO

orcid.org/0009-0008-1495-109X - DNI: 42176066

SECRETARIA

MG. PETITA VELA RAMIREZ

orcid.org/0000-0001-7639-9191 - DNI: 71550799

VOCAL

Jr. Hermilio Valdizán N°871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfono La Esperanza: (062) 518452 - (062) 515151 Anexo 331
Telefax: 062 513154 - E-mail: ud.ocy@terra.com.pe

HUÁNUCO - PERÚ



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: NICO LORENZO ASTUHUAMAN, de la investigación titulada "SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD CHAVINILLO 2024", con asesor(a) CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE ALCOCER, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 714-2025-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % 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, 12 de noviembre 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

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfonos: (062) 511-113
Telefax: (062) 513-154
Huánuco - Perú

86. Lorenzo Astuhuaman, Nico.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	26%	19%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.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

Al creador, por concederme la vida, por sostenerme en cada paso y permitirme llegar hasta este momento crucial en mi formación profesional. Con todo mi amor y gratitud, dedico este logro a mi maravillosa familia, en especial a mis amados hijos, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración, fuerza y esperanza a lo largo de este camino.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi mayor agradecimiento a todos quienes fueron parte de mi motivación y contribuyeron al desarrollo de mi formación profesional.

A las autoridades de la Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de acceder a una educación de calidad y abrirme las puertas para alcanzar mis metas académicas.

A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología, por compartir sus conocimientos, experiencias y compromiso con nuestra formación integral.

A mi hermosa familia por su constante apoyo, paciencia, comprensión y amor sin condiciones, pilares fundamentales durante todo este proceso.

De manera especial, a mi asesora Cecilia Alejandrina Manrique Alcocer, por su gran orientación, disposición y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. DEFINICIÓN DE SATISFACCION LABORAL	23
2.2.4. DEFINICIÓN DE SINDROME DE BURNOUT	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS	37
2.4. HIPÓTESIS	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	39
2.4. VARIABLES	40
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	40
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA	43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. ENFOQUE	43
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	43
3.1.3. DISEÑO	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1. POBLACIÓN	44
3.2.2. MUESTRA	45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.4. PRESENTACIÓN DE DATOS	50
3.5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	51
3.6. ASPECTOS ÉTICOS	51
CAPÍTULO IV	52

RESULTADOS	52
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	52
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	57
CAPITULO V	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	69
CAPÍTULO VI	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización	41
Tabla 2 Población.....	44
Tabla 3 Validez de instrumento Satisfacción laboral	48
Tabla 4 Validez de instrumento Síndrome de burnout	50
Tabla 5 Tamaño y distribución de la muestra del personal	52
Tabla 6 Niveles de Satisfacción Laboral	52
Tabla 7 Niveles del Síndrome de Burnout.....	53
Tabla 8 Niveles de Cansancio emocional	54
Tabla 9 Niveles de Despersonalización	55
Tabla 10 Niveles de Realización personal	56
Tabla 11 Prueba de Normalidad.....	58
Tabla 12 Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general	61
Tabla 13 Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1 .	62
Tabla 14 Prueba de correlación de la hipótesis específica 2.....	63
Tabla 15 Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3 .	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de niveles de Satisfacción Laboral	53
Figura 2 Distribución de Niveles del Síndrome de Burnout	54
Figura 3 Niveles de Cansancio emocional	55
Figura 4 Niveles de Despersonalización	56
Figura 5 Niveles de Realización personal	57
Figura 6 Gráfico de normalidad en síndrome de burnout	59
Figura 7 Gráfico de normalidad en satisfacción laboral.....	60

RESUMEN

La investigación titulada Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo – 2025 tuvo como propósito analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y la presencia del síndrome de Burnout en el personal de dicha institución. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de naturaleza básica, con un alcance descriptivo y correlacional. La población estuvo integrada por 52 colaboradores pertenecientes a la Micro Red de Salud de Chavinillo.,

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los participantes presentó niveles bajos de síndrome de Burnout (80,8 %), con predominio de bajo cansancio emocional, baja despersonalización y alta realización personal, así como niveles de satisfacción laboral mayoritariamente favorables. Sin embargo, el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación de Spearman no mostró una relación significativa entre ambas variables ($\rho = -0,121$; $p > 0,05$).

Se concluye que, en la muestra estudiada, la satisfacción laboral no guarda una relación estadísticamente significativa con el síndrome de Burnout; no obstante, se identificaron indicadores que requieren atención preventiva, lo que resalta la importancia de implementar estrategias que fortalezcan el bienestar ocupacional y la salud emocional del personal.

Palabras clave: satisfacción laboral, síndrome de Burnout, personal de salud, bienestar ocupacional, salud mental.

ABSTRACT

The present research, entitled Job Satisfaction and Burnout Syndrome in Workers of the Micro Health Network of Chavinillo – 2025, aimed to determine the relationship between job satisfaction and burnout syndrome in the workers of this institution. The study followed a quantitative approach, basic type, with a descriptive and correlational level. The population consisted of 52 workers from the Micro Health Network of Chavinillo.

The results showed that most participants presented low levels of burnout syndrome (80.8%), with predominance of low emotional exhaustion, low depersonalization, and high personal accomplishment, as well as mostly favorable job satisfaction levels. However, the statistical analysis using Spearman's correlation coefficient did not show a significant relationship between both variables ($\rho = -0.121$; $p > 0.05$).

It is concluded that, in the studied sample, job satisfaction is not statistically related to burnout syndrome. Nevertheless, some indicators require preventive attention, highlighting the importance of implementing strategies to strengthen occupational well-being and the emotional health of the staff.

Keywords: job satisfaction, burnout syndrome, healthcare personnel, occupational well-being, mental health.

INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral y el agotamiento profesional representan fenómenos de notable importancia en el campo organizacional y en la salud ocupacional, sobre todo en el personal del sector salud, que se enfrenta constantemente a elevadas exigencias emocionales, cognitivas y físicas derivadas de su labor. La satisfacción laboral se concibe como el grado de bienestar y realización que experimenta una persona en su entorno de trabajo, mientras que el síndrome de Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, como consecuencia del estrés laboral crónico.

Este estudio se plantea como un aporte al conocimiento científico y como una herramienta práctica para el diseño de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar laboral. Mediante un análisis estadístico riguroso, se busca determinar si existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo.

La tesis se encuentra estructurada en cinco capítulos.

El Capítulo I, presenta el planteamiento del problema, la formulación de los problemas general y específicos, los objetivos y la justificación del estudio. El Capítulo II, expone el marco teórico, en el que se incluyen antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y la operacionalización de las variables. El Capítulo III, describe la metodología aplicada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de análisis. El Capítulo IV, presenta los resultados obtenidos, organizados en tablas y figuras para su mejor comprensión. Finalmente, el Capítulo V, se desarrolla la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones derivadas del estudio. Al final, se incluyen las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El síndrome de Burnout reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como uno de los principales problemas de salud mental y catalogada como enfermedad profesional, requiere atención y tratamiento debido a los múltiples factores que determinaban su aparición. Este trastorno se caracteriza por agotamiento emocional, incremento del estrés, y generaba sentimientos de ineficacia, pasividad y desmotivación (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Según los datos de la OMS, en regiones como América, Europa y Latinoamérica, aproximadamente el 15 % de los adultos trabajadores experimentaron algún trastorno mental. Esta realidad incrementó la presencia de problemas sociales como la intimidación o la violencia psicológica, también conocida como *mobbing*, lo cual tuvo un impacto negativo en la salud mental. Se estimó que, debido a estos factores, se perdieron alrededor de 12 mil millones de días laborales a causa de trastornos como la ansiedad y la depresión, con un costo aproximado de un billón de dólares anuales (OMS, 2022).

Después de tres años del inicio de la pandemia por COVID-19, la crisis laboral generada tuvo repercusiones profundas en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Si bien para el año 2022 se logró reactivar parcialmente la economía, logrando que la tasa de empleo se aproximara a la de 2019 (con una tasa de desempleo de 7.2 %, inferior al 8 % del año pre-pandemia), la tasa de participación laboral regional continuó siendo ligeramente menor a la registrada antes de la crisis sanitaria (OIT, 2023).

En el caso peruano, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el año 2022, 83 de cada 100 personas enfermas en zonas urbanas y rurales no accedieron a servicios de salud pública o privada. A ello se sumó la falta de una política eficiente en los gobiernos regionales

para mejorar esta situación, ya que la mayoría de candidatos a gobiernos subnacionales se enfocaron en promesas de infraestructura, sin atender adecuadamente los déficits de calidad del servicio de salud (INEI, 2022).

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) indicó que el déficit en infraestructura sanitaria superó los 27 mil millones de soles y que se requeriría una inversión sostenida superior a los 2.500 millones anuales por un periodo mínimo de diez años para superarlo. Sin embargo, durante los cuatro años de gestión de los gobiernos regionales, era prácticamente inviable concluir dichas obras, tal como lo demostraban los casos de paralización de hospitales en Arequipa y Piura, a pesar de su importancia económica y poblacional (ESAN, 2022).

En este contexto, luego de la pandemia, se observaron importantes secuelas en los trabajadores del sector salud. Particularmente en la Micro Red de Salud de Chavinillo, se identificaron colaboradores que presentaban síntomas como depresión, ansiedad, estrés y estigmatización. Estas afectaciones comprometieron su desempeño laboral y repercutieron negativamente en su entorno familiar.

Ante esta situación, se consideró fundamental conocer el nivel de satisfacción laboral y la presencia del síndrome de Burnout en los trabajadores de dicha institución, con la finalidad de diseñar alternativas de intervención que permitieran mejorar su bienestar personal y profesional. Por tal motivo, se formuló la siguiente interrogante:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la Micro Red de

Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024?

- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y despersonalización que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024?
- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.
- Determinar la relación de la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.
- Determinar la relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio resultó pertinente debido a que abordó una problemática que afecta de manera directa la salud mental y el desempeño laboral del personal del sector salud, especialmente en zonas rurales donde las condiciones laborales son adversas. La pandemia del COVID-19 dejó múltiples secuelas psicológicas y sociales en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, quienes presentaron signos de agotamiento emocional, estrés crónico, desmotivación y síntomas depresivos. Estos factores no solo deterioraron la calidad del trabajo que brindaban, sino que también afectaron su entorno personal y familiar. Además, la información generada se orientó a fortalecer la gestión del talento humano en el sector salud, contribuyendo a la mejora de las condiciones laborales y, por ende, a la calidad de los servicios ofrecidos a la población

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio se sustentó en teorías organizacionales y del comportamiento laboral que explicaban cómo la satisfacción en el trabajo influía en la salud mental de los trabajadores. En ese marco, el síndrome de Burnout, definido por Maslach y Jackson, se caracterizaba por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. Explorar esta relación en contextos rurales permitió ampliar el cuerpo teórico sobre los efectos psicosociales del trabajo, considerando las particularidades de los entornos con limitados recursos materiales y humanos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación brindó información útil sobre los niveles de satisfacción laboral y el Burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo. Con ello, fue posible formular recomendaciones que aportaron a la mejora del bienestar del personal y la gestión institucional. Asimismo, los resultados pudieron ser utilizados por las autoridades de salud y los gobiernos locales como base para implementar estrategias

de prevención del estrés laboral, promoción del autocuidado, y mejora del clima organizacional.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que permitió analizar objetivamente la relación entre las variables. Se emplearon instrumentos estandarizados y validados internacionalmente, como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y encuestas sobre satisfacción laboral, lo cual aseguró la confiabilidad y validez de los datos. La elección de este diseño metodológico fue adecuada para establecer patrones mensurables y comparables, contribuyendo a generar conocimiento que puede replicarse en otras instituciones o regiones con condiciones similares.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se presentó ciertas limitaciones en la presente investigación que son necesarios considerar al interpretar los resultados. En primer lugar, el estudio se realizó exclusivamente en la Micro Red de Salud de Chavinillo, lo que restringió la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras instituciones de salud que operan bajo diferentes condiciones organizacionales o contextuales

Asimismo, la cantidad de trabajadores que conformaron la muestra pudo no haber sido representativa del total de profesionales que trabajan en la red de salud de la región Huánuco, limitando la extrapolación de los resultados a una escala más amplia. A ello se sumó el riesgo de sesgo de participación, ya que algunos trabajadores optaron por no responder o lo hicieron de forma poco reflexiva por temor a represalias.

Aunque se utilizaron instrumentos validados internacionalmente como el Maslach Burnout Inventory (MBI), estos no contemplaron particularidades culturales o locales que pudieran haber influido en la percepción del síndrome de Burnout. Del mismo modo, las escalas utilizadas para medir la satisfacción laboral no estaban completamente adaptadas al contexto peruano, lo que podría haber limitado la precisión de los hallazgos.

El estudio se desarrolló en un período específico del año 2024, lo que pudo haber coincidido con situaciones excepcionales como efectos post-pandemia, cambios políticos o institucionales que alteraron la rutina laboral y afectaron los niveles de satisfacción o agotamiento emocional reportado.

Dado que el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo correlacional, no se pudieron determinar relaciones de causa y efecto entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout, sino únicamente asociaciones estadísticas entre ambas variables.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue factible desde diferentes perspectivas. En el plano académico como en el operativo. Desde el punto de vista académico, existieron suficientes fuentes teóricas y empíricas que respaldaron el desarrollo del estudio, incluyendo investigaciones previas realizadas a nivel nacional e internacional sobre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales del sector salud. Se tuvo acceso a repositorios científicos, libros especializados y artículos indexados que permitieron sustentar el marco teórico y metodológico de la investigación.

En el ámbito institucional, la Micro Red de Salud de Chavinillo otorgo la autorización correspondiente para recolectar los datos, lo que facilitó el acceso a la población objetivo. Asimismo, los trabajadores de la institución mostraron disposición de colaborar con, posibilitando la obtención de información confiable y pertinente para el examen de las variables analizadas en este estudio.

Desde el enfoque económico, la investigación también fue factible, ya que se llevó a cabo con recursos propios del investigador, lo cual garantizó la cobertura de los gastos asociados a la impresión de instrumentos, procesamiento estadístico, transporte y otros aspectos logísticos necesarios para su adecuada ejecución

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bermúdez, (2022), en México llevo a cabo un estudio titulado *“Asociación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de UMF 16 de Querétaro”*, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre ambas variables en el personal de una unidad médica familiar. La metodología fue observacional, transversal, no experimental y correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 62 trabajadores de la institución. Los instrumentos utilizados en la muestra fueron el cuestionario Front Roja para analizar la satisfacción laboral y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). En los resultados identificaron una asociación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral con $p=0.010$, también encontraron que los trabajadores con síndrome de Burnout el 68% se encontraron satisfechos laboralmente, mientras que el 32% refirió insatisfacción. Del mismo modo, se identificó que la satisfacción laboral constituye un factor protector frente al Burnout. Finalmente, se concluyó que ambas variables mantienen una relación directamente entre sí.

Yagual M. (2021), en Ecuador desarrollo la tesis titulada *“Síndrome de Burnout y satisfacción laboral percibidas por usuarios internos de ambulancias ECU911, Quevedo, 2020”*. Cuyo objetivo fue identificar la relación entre ambas variables en dicho contexto. El método de investigación fue de tipo básica, diseño no experimental descriptivo – correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo integrada por 94 internos, evaluados mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral de Yangual. Se concluye que, se

pudo determinar la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Barral y Albán, (2021), en Ecuador publicaron la investigación *“Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud”*. El objetivo principal fue analizar la influencia de los factores de riesgo psicosocial, el estrés y el síndrome de burnout en la satisfacción laboral del personal administrativo del sector salud. La metodología que se empleó correspondió a un estudio de tipo básica, con alcance correlacional, diseño no experimental y de corte transversal y enfoque cuantitativo, La muestra estuvo compuesta por 173 empleados administrativos del sector salud conformaron la muestra a quienes se les aplicaron el Cuestionario Intralaboral forma A de la batería de instrumentos, el Cuestionario de Evaluación de Estrés de Villalobos, Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala Overall Job. Concluyendo que, el síndrome de burnout se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral; se pudo visualizar también evidencio una asociación entre el estrés y el Burnout. Asimismo se identificó que los factores de riesgo psicosocial presentan una mayor relación con la satisfacción laboral en comparación con las demás variables analizadas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Quispe (2022), en Cusco sustentó una tesis de *“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Salud Asistencial de la Red de Salud Cusco Sur, 2021”*. En cuanto al propósito fue conocer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud asistencial. La metodología fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, nivel correlacional, corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 268 empleados, a quienes se aplicaron los instrumentos sobre síndrome de Burnout de Maslach y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma. Se llegó a la conclusión que, se pudo encontrar una correlación significativa entre las

variables, síndrome de burnout y satisfacción laboral, en los trabajadores del área de salud.

Quevedo y Medina (2022), en Pisco realizó un estudio denominado “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, 2020”. Teniendo por finalidad determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores. El método investigativo que se utilizó fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional, corte transversal y de enfoque cuantitativo. Constituían la muestra 80 empleados. Los instrumentos que se aplicaron fueron, el inventario de burnout de Maslach (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma. Los resultados evidenciaron que el 52,5% de los trabajadores presento síntomas de síndrome de Burnout y que el 57,5% manifestó insatisfacción laboral.

Ruiz y Meza (2022), en Lima presentó una tesis de título “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud del centro materno infantil Manuel Barreto, Lima 2022”. El objetivo fue examinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud. El objetivo fue examinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud. La metodología usada fue de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental, corte transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra la constituían 60 empleados a quienes aplicaron los instrumentos, Maslach Burnout Inventory (MBI) y el instrumento de la satisfacción laboral de Front Roja. La conclusión a la que se llegó fue que, se pudo establecer una asociación estadísticamente significativa entre las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral, en los empleados del área de la salud.

Aliaga et al. (2022) en Junín realizaron una investigación que lleva por nombre “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial de la Red de Salud Chupaca 2021”. La principal finalidad fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los empleados. El método de investigación usado fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño transversal y de

enfoque cuantitativo. La muestra la conformaban 118 empleados entre administrativos y asistenciales. Los instrumentos aplicados fueron, Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de Burnout y el cuestionario de satisfacción laboral SL-SLP. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación inversa de magnitud moderada entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores evaluados.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pacheco et al. (2022) en Huánuco publicó una investigación sobre “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú”. Tuvo como propósito principal analizar el nivel de burnout en el personal de enfermería que labora en áreas críticas durante el 2019 al 2020. La investigación se desarrolló bajo una metodología observacional, transversal y prospectiva, con un diseño descriptivo y un enfoque cuantitativo. Se tuvo como muestra 132 enfermeros que se les evaluó mediante el instrumento inventario de burnout de Maslach. Los resultados fueron que el 48,5% presentó un nivel moderado de síndrome de Burnout y el 40,1% presentó un nivel severo del síndrome, el 51,5% evidenció tener cansancio emocional, el 53% despersonalización y el 42% tuvo falta de realización personal. La conclusión a la que se llegó fue, que se pudo hallar que existe un nivel moderado del síndrome en el personal de enfermería.

Mariano et al. (2023), en Huánuco realizaron el estudio titulado *“Factores laborales y síndrome de burnout en licenciados de enfermería del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2022”*. El propósito fue determinar qué relación existe entre los factores laborales y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 132 profesionales. Los instrumentos utilizados fueron una escala tipo Likert para medir el síndrome de Burnout

(adaptada del Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey, MBI-HSS)) y una escala tipo Likert para evaluar los factores sociales (adaptado de Adanaqué et al.), las cuales fueron validados por expertos y calculando la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados permitieron concluir que las variables analizadas - factores laborales y síndrome de Burnout – presentaron una correlación estadísticamente significativa en la muestra estudiada.

Aspajo et al. (2023) en Huánuco estudiaron sobre “Niveles del síndrome de burnout en el personal asistencial de los centros de salud de Pillco Marca y Molinos, 2022”. Teniendo como finalidad determinar si existen diferencias significativas en los niveles del síndrome de burnout en el personal asistencial de los centros de salud. La metodología aplicada fue de tipo básica, nivel descriptivo comparativo, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra la constituyeron 72 profesionales de salud, 38 del centro de salud Pillco Marca y 34 del centro de salud Molinos. Como técnica se empleó la psicometría y el instrumento fue el test Maslach Burnout Inventory (MBI) la cual fue validada por expertos y fiable por el alfa de Cronbach. La conclusión a la que se llegó fue, la muestra investigada no presenta el síndrome de burnout y que no existen diferencias significativas en los niveles entre el personal de los dos centros de salud, Pillco Marca y Molinos.

Aranda (2021) en Huánuco investigó sobre “Síndrome de burnout y su influencia en el entorno familiar del personal de enfermería del Hospital Essalud Huánuco 2019”. La finalidad principal fue determinar la influencia del síndrome de burnout en el entorno familiar del personal de enfermería. El método investigativo usado fue de tipo descriptivo analítico, diseño correlacional, nivel relacional y de enfoque cuantitativo. La encuesta fue usada como técnica y los instrumentos empleados son, la escala de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario para medir el grado de satisfacción en el entorno familiar las cuales fueron validadas por expertos y siendo confiables por el alfa de Cronbach. Se llegó a la conclusión que las variables síndrome de burnout y el entorno familiar de los encuestados, presentan una influencia significativa entre ellas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE SATISFACCION LABORAL

Las actitudes y relaciones en el lugar de trabajo son relativamente estables y se basan en creencias y valores desarrollados a lo largo del trabajo. Dichas actitudes están basadas en el ambiente de trabajo en el que nos movemos y se relacionan de forma directa con el rendimiento laboral, ya que los trabajadores satisfechos son trabajadores eficaces (Carrillo, 2018).

Según Andresen et al. (2007), la satisfacción laboral se define como la percepción emocional que una persona tiene sobre el rol que desempeña y los beneficios que obtiene de dicho desempeño. Asimismo, la satisfacción en el trabajo constituye un factor determinante del bienestar y la salud del individuo.

Tal como señalan Coelho et al. (2017), permite al trabajador experimentar placer al realizar sus tareas, gratitud por los logros obtenidos y percibir su entorno laboral como un espacio de crecimiento y desarrollo personal.

La satisfacción laboral se define definida como un fenómeno que resulta de la combinación de distintos elementos del trabajo que incluyen no solo el tiempo real de desempeño del trabajo, sino también las expectativas del empleado (Vallellano et al, 2018).

La satisfacción en el trabajo constituye un elemento subjetivo y complejo que se caracteriza por los estados emocionales placenteros resultantes de diversos factores laborales potencialmente influenciados por los valores, convicciones, apreciaciones del entorno, anhelos, depresión y felicidad de los individuos, que condicionan sus comportamientos y decisiones hacia los demás y el trabajo (Giroux, 1960)

TEORIAS SOBRE LA SATISFACCION LABORAL

Las principales son las siguientes:

a) Higiene – Motivación (Herzbeerg)

La satisfacción es el producto de una serie de conductas generadas en el dominio motivacional y constituye un conjunto de características relacionadas con hábitos higiénicos o preventivos expresados como factores motivadores para el individuo (Giroux, 1960):

b) Ajuste del trabajo (Dawis y Lofquist)

El proceso de satisfacción o insatisfacción está basado en el análisis de realidad, en el que se identifica la congruencia o incongruencia entre diversos factores, como las necesidades, los valores y las habilidades que se esperan del trabajo. En un entorno normal, existe cierta congruencia entre el individuo y el entorno en el que trabaja, y el individuo busca dinámicamente desarrollar y mantener esta congruencia (Dawis y Lofquist, 1964).

c) Satisfacción de facetas (Lawler)

La relación entre satisfacción y rendimiento está mediada por el rendimiento de recompensa, que se refiere a la consideración de la justicia en la presentación y percepción de las recompensas para evaluar los procesos interpersonales e intergrupales (Lawler y Suttle, 1973).

d) Procesamiento de la información social (Slamink y Pfeffer)

En función del marco social donde se despliega la realidad, la gente adapta sus actitudes, comportamientos y creencias en respuesta a su entorno, lo que afecta a diferentes situaciones y comportamientos en cualquier situación actual o pasada (Salancik y Pfeffer, 1978).

TEORÍA DE LOS EVENTOS SITUACIONES

Según Quarstein et al. (1992), la satisfacción en el trabajo surge de las características percibidas del entorno laboral y de las reacciones emocionales que generan los acontecimientos situacionales a los que los trabajadores deben enfrentarse.

Varias teorías están relacionadas con las dimensiones citadas por (Palma Carrillo, 2018); dado que la satisfacción laboral está relacionada con el ajuste entre el individuo y el entorno laboral, estas teorías se centran en las condiciones que rodean al trabajador, como las recompensas, la supervisión, el ambiente de trabajo y las buenas relaciones con los compañeros. Por otra parte, es más probable que los trabajadores rindan bien si poseen aptitudes, competencias y habilidades que les permitan darse cuenta de su importancia para la organización. Un buen entorno físico, con herramientas y equipos adecuados, también contribuye al bienestar de los empleados.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Melià y Peiró, (1989) desarrollan las cinco dimensiones que se describen a continuación:

- a. Satisfacción con la supervisión:** Esta dimensión analiza cómo los supervisores evalúan el desempeño de los trabajadores, valorando la atención y regularidad de la supervisión, el apoyo recibido de los supervisores, las relaciones verticales y la igualdad de trato por parte de la organización.
- b. Satisfacción con el ambiente físico:** Esta es la segunda dimensión, que se refiere al entorno físico de trabajo y considera aspectos como la limpieza, la higiene, la ventilación, la iluminación y la temperatura del lugar de trabajo y de toda la empresa.
- c. Satisfacción con las prestaciones recibidas:** Esta dimensión incluye cómo se gestionan aspectos financieros como el salario, promoción y capacitación.
- d. Satisfacción intrínseca del trabajo:** Se trata de las oportunidades que brinda el lugar de trabajo para hacer lo que a uno le gusta y superarse. Esta dimensión también tiene en cuenta cuáles son los propios fines de la entidad y los resultados esperados.
- e. Satisfacción con la participación:** Esta última dimensión se refiere a la satisfacción de los trabajadores con su participación

en la toma de decisiones a tres niveles: primero, a nivel del trabajo diario del individuo; segundo, a nivel del grupo de trabajo; y tercero, a nivel macro, a nivel de la industria.

Consecuencias que produce la satisfacción laboral

Varios autores han identificado algunos aspectos del trabajo que pueden tener este efecto si los trabajadores están satisfechos; estos aspectos se describen a continuación:

- a. Satisfacción-rendimiento:** Fuentes, (2012) afirma que la relación entre satisfacción y rendimiento puede entenderse de la siguiente manera: un trabajador satisfecho es un trabajador de alto rendimiento si estos factores están relacionados con el trabajo y no son externos. (Trujillo & Vargas, 2017b) explican que la relación entre estas dos variables también puede ser inversa, es decir, el nivel de rendimiento puede ser un factor que induzca a la satisfacción. Cuando la productividad es alta, los empleados tienen más probabilidades de recibir recompensas que son importantes para ellos, lo que contribuye a la satisfacción percibida.
- c. Rotación de empleados:** Los estudios demuestran que hay una conexión entre la satisfacción en el trabajo y la rotación del personal. Si un empleado está satisfecho con su trabajo o con la empresa, querrá permanecer en el mismo puesto, reduciendo así la rotación. No obstante, cabe señalar que la satisfacción laboral no es el principal factor que incide en la elección de un trabajador para cambiar de empleo; También son factores relevantes las circunstancias laborales y las aspiraciones personales (Robbins y Coulter, 2010).
- d. Absentismo:** Según la definición de Hernández y Medina, (2020) absentismo significa que un trabajador se ausenta del trabajo por motivos ajenos a sus funciones. En otras palabras, un trabajador está ausente cuando no se presenta a trabajar para desempeñar sus funciones por razones no relacionadas

con el trabajo, como un examen médico, una enfermedad o problemas personales.

La OIT refiere al absentismo como una situación en la que un trabajador que debería estar desempeñando sus funciones no se presenta a trabajar y no comunica su ausencia. (Hernández y Medina 2020) ha analizado relación entre la satisfacción laboral y el absentismo y se ha concluido que los factores influyentes en el absentismo son de carácter personal, como la propia motivación, las distintas necesidades y valores, y de otro tipo, tales como el tipo de empresa, sus formas de producción, el entorno de trabajo y los factores de carácter organizativo. Si una empresa no tiene en cuenta los factores organizativos, la satisfacción de los empleados no aumentará y se resentirá su motivación.

Factores de la satisfacción laboral

Palma, (2018) examina siete factores

- a. Infraestructura del lugar de trabajo:** El lugar de trabajo es un factor importante porque su disposición y diseño influyen en la eficiencia y la productividad, y cada trabajador organiza el espacio según sus preferencias y su comodidad.
- b. Prestaciones laborales/financieras:** Definidos como la compensación por el trabajo realizado por el empleador o la empresa, que no incluye los aumentos salariales ni el pago de horas extraordinarias.
- c. Política administrativa:** Conjunto de normas o principios establecidos por una institución u organización para guiar la toma de decisiones y lograr resultados coherentes.
- d. Relaciones interpersonales:** Conjunto de relaciones interpersonales y sociales que implican una mutua interacción entre varios individuos. Un elemento importante de esta interacción es la comunicación. Es un elemento que requiere pensamiento y lenguaje y abarca experiencias, recuerdos, sentimientos, motivaciones, expectativas, objetivos e intenciones, las capacidades, habilidades y actitudes de cada

individuo en su conjunto y, por último, la aptitud para la interacción psicosocial. Ésta suele ser de tipo verbal o no verbal, así como interpersonal o entre grupos.

- e. **Desarrollo de la personalidad:** El fortalecimiento de la personalidad engloba actividades que contribuyen al desarrollo de las capacidades y el potencial personales, aumentan la calidad de vida y favorecen la realización de los sueños y anhelos. Este término abarca no sólo la autoayuda, sino también aquellas acciones de desarrollo tanto formales como informales llevadas a cabo por otros, por ejemplo, profesores, supervisores, gerentes, orientadores profesionales, mentores, etc.
- f. **Rendimiento laboral:** Se refiere a las actividades del trabajador que contribuyen a la calidad del servicio y del trabajo realizado en la organización empleadora, teniendo en cuenta las habilidades interpersonales y profesionales que repercuten directamente en la eficiencia y la productividad de la organización.
- g. **Relaciones entre supervisores y empleados:** Las relaciones amistosas con los supervisores pueden aumentar las posibilidades de éxito profesional. Estas relaciones promueven el bienestar de los empleados, mejoran y optimizan el rendimiento, etc., y tener en cuenta estos beneficios y referencias puede favorecer el desarrollo profesional.

Beneficios de desarrollar la satisfacción laboral

Spector, (2002) afirma que la satisfacción en el trabajo tiende a fomentar interacciones positivas entre los trabajadores y las empresas y que sus beneficios se reflejan principalmente en la productividad, la salud y los índices de retención. Por lo tanto, es importante que las empresas presten atención a las relaciones que mantienen y a la situación de sus empleados para evitar una rotación excesiva, como vimos anteriormente.

En su investigación, Vega et al. (2007) evidenciaron que los trabajadores con un alto nivel de satisfacción laboral

contribuyen a la creación de un clima organizacional más favorable. En otras palabras, cuando los empleados se sienten satisfechos con sus funciones y condiciones de trabajo, manifiestan conductas positivas dentro de la organización, lo que fortalece las relaciones interpersonales y promueve un ambiente laboral armónico. De este modo, la satisfacción laboral se vincula estrechamente con la calidad del clima organizacional y con las actitudes que los trabajadores asumen frente a su entorno.

Fadul Marca, (2021) afirma que un aspecto de la mejora de la productividad es el aumento de la satisfacción laboral de los empleados; Taco Cáceres, (2016) identifica los siguientes beneficios: Actitud positiva: Los trabajadores que están satisfechos con su trabajo abordan sus tareas con responsabilidad y tener una mentalidad positiva respecto al desarrollo de su labor. Esto crea un mejor ambiente de trabajo que propicia una mejor comunicación entre todos los miembros del equipo y minimiza los conflictos. Energía y temperamento: Es la cantidad de esfuerzo y tiempo que un trabajador dedica a completar una tarea y afirma que debe prestarse más atención a aquellas tareas que requieren más tiempo debido a la naturaleza de la responsabilidad. Bienestar general del individuo: Es lo que se desarrolla cuando un individuo experimenta satisfacción en el trabajo, es decir, bienestar, afecta al entorno general del individuo y del trabajo.

2.2.4. DEFINICIÓN DE SINDROME DE BURNOUT

Burnout aparece en 1961, cuando Graham Greene describió el primero de los casos de burnout en profesionales (Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015). Según Frydenberg, una de las primeras conceptualizaciones del burnout fue en 1974, cuando relacionó el burnout con la fatiga causada por el gasto excesivo de energía de los colegas (Carvalho y Macêdo, 2020). En 1976, Maslach y sus colegas

realizaron un estudio en el que entrevistaron a varios gerentes de recursos humanos y descubrieron que los empleados se sentían cansados, experimentaban sentimientos negativos hacia colegas y clientes, y perdían interés en su trabajo, lo que afectaba en gran medida su autoestima (Ñustez, 2021).

Pines y Aronson, (1988) definieron al síndrome de burnout aludiendo a un fenómeno de frustración en personas altamente implicadas en el trabajo, cuya característica fundamental es el agotamiento emocional, físico y psíquico, la sensación de inutilidad e impotencia, la sensación de encierro y la escasa autoestima.

El síndrome de burnout está definido a partir de una inadecuada adaptación al estrés crónico y viene caracterizado fundamentalmente por el agotamiento emocional, la despersonalización y la escasa autoeficacia (Maslach y Jackson, 1981).

Buendía, (1998) afirman que el síndrome de burnout es definido como una reacción a la presencia de estrés que se manifiesta con una serie de secuelas negativas para la persona y la entidad donde ésta trabaja.

Muñoz y Montaña, (2019) proponen que el síndrome de burnout responde al estado de tensión crónica en el trabajo, en el que se desarrollan sentimientos y actitudes negativas con respecto a la gente con quien se colabora y a la función profesional que se ejerce.

La OIT, (2020) define el síndrome de burnout como una secuela del mal estado de salud causado por un desequilibrio entre las diversas demandas excesivas que se imponen a los trabajadores (mal diseño del trabajo, entorno laboral inadecuado, sobre cualificación, pocos medios para desarrollarse y escasa satisfacción del empleador), que pueden desatar diversas manifestaciones emocionales y físicas.

Este síndrome se refiere al estrés relacionado con el trabajo que conduce a un estado de estrés crónico. Se trata de un efecto psicológico negativo relacionado con el trabajo o inducido por el trabajo, que se manifiesta por agotamiento emocional y despersonalización en personas implicadas en actividades profesionales Duran Alejo, (2021).

TEORIAS SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT

a. Teoría socio cognitiva del Yo

Con base en esta teoría, Harrison 1983 (citado en López, 2017) ha desarrollado un modelo de competencia que demuestra que la habilidad y la eficacia percibida constituyen factores determinantes en el desarrollo del burnout en los profesionales sanitarios. El modelo sugiere que los profesionales que desarrollan su función interactuando con consumidores en organizaciones sanitarias están muy motivados por ayudar a terceros y registran elevados niveles de altruismo. Sin embargo, una serie de factores (por ejemplo, la carga de trabajo, la adopción de decisiones, la existencia de ambigüedad en el rol, o la disposición de recursos) que contribuyen o dificultan su eficacia en el entorno laboral. Cuando los factores positivos (objetivos laborales realistas, formación, acceso a recursos) se combinan con una motivación elevada, los resultados son favorables. En otras palabras, la motivación es un factor esencial para la eficacia de los trabajadores a la hora de alcanzar sus objetivos a nivel profesional. Una alta motivación conduce a una mejor actitud laboral y a mejores habilidades sociales. Por otra parte, si los empleados se encuentran en un entorno con factores inhibidores (estrés, sobrecarga de trabajo, falta de recursos), no podrán cumplir sus expectativas iniciales y su rendimiento percibido disminuirá. Si esta situación persiste durante un periodo prolongado, se produce el burnout, que refuerza el desarrollo de factores inhibidores y conduce a una disminución del rendimiento y la motivación.

b. Teoría del intercambio social

Buunk y Schaufeli (citado por Gil, 2019), en su modelo de comparación social fundamentado en la teoría de situaciones, señalan que el síndrome de burnout tiene dos motivaciones: el proceso de intercambio social que sirve al individuo y el proceso de inclusión y comparación social con los colegas. En cuanto al

proceso del cambio social, se han identificado tres principales fuentes de estrés: la duda, la percepción de justicia y la falta de control. En cuanto a la inclusión social y la comparación con los colegas, uno de los factores clave en la aparición del síndrome es la ausencia del respaldo social en el puesto de trabajo por temor a las críticas o a ser etiquetado erróneamente. El personal sanitario puede llegar a evitar la ayuda social porque pone en peligro su autoestima. En el sector sanitario, el proceso de atribución social por propagación del síndrome, los profesionales asimilan síntomas del síndrome observados en sus compañeros y favoreciendo también el desarrollo del síndrome.

c. Teoría organizacional

El autor Winnubst (citado en López, 2017) desarrolla un modelo de teoría organizativa y argumenta que en cada estructura empresarial se encuentra un sistema de apoyo social que contribuye a la adaptación a esa estructura. Desde este punto de vista, el sistema de soporte social está relacionado con el clima organizativo. Al mismo tiempo, su estructura, cultura y respaldo social están determinados por los valores de las normas éticas de la organización. Analizando estas normas éticas, es posible predecir qué organizaciones provocan burnout y en qué medida. Por consiguiente, el respaldo social es uno de los factores clave en la prevención del burnout, puesto que incide en la manera en que la persona concibe la infraestructura organizativa.

d. Teoría estructural

Gil et al. (1995 citado en López, 2017) desarrollaron un modelo basado en la teoría estructural que permite analizar el burnout mediante diferentes tipos de variables, incluyendo las organizativas, las individuales y las destinadas a las estrategias de afrontamiento. Según este modelo, el burnout es entendido cómo la reacción al estrés causada por estrategias de

afrontamiento inadecuadas. La respuesta del individuo ante una situación amenazante es a su vez una variable de mediación entre el estrés detectado y las repercusiones sobre la organización y el individuo (por ejemplo, trastornos de salud, escasa satisfacción en el trabajo).

a. Modelo clínico

Freudenberger, (1973) fue el primero en utilizar la expresión "burnout" para referirse a un cúmulo de trastornos físicos que experimentan los profesionales sanitarios debido a su situación laboral. Esta afección es propia de las profesiones asistenciales y está caracterizada por el agotamiento debido a un trabajo intenso que desatiende las propias necesidades. Según este punto de vista, el burnout es más probable en profesionales ocupados, que trabajan más intensamente bajo la presión y las exigencias del trabajo y dejan de lado sus propios intereses. Es el resultado de unas relaciones inadecuadas entre profesionales y clientes, un entusiasmo excesivo en el trabajo y unas exigencias excesivas por parte de los clientes.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson, (1981b) definen este síndrome según tres dimensiones, que incluyen los siguientes elementos:

- a. Agotamiento emocional:** Está asociado a la fatiga, la pérdida de energía, sobrecarga física y mental que conduce al agotamiento, falta de motivación e incapacidad para relajarse. La percepción de que uno no puede hacer más por los demás de lo que puede hacer por sí mismo en el entorno laboral. El burnout se produce cuando los trabajadores se dan cuenta de que no pueden ayudar a los consumidores con la misma atención que les prestaban en un principio Tello, (2010). En la primera fase del proceso, la persona se vuelve algo irritable, no para de quejarse por la carga laboral y va perdiendo la satisfacción en el trabajo.

b. Despersonalización: Comienza a comportarse de forma emocional, negativa y hostil con los demás, especialmente con aquellos que necesitan su atención. Esto aumenta la frustración y reduce la motivación en el trabajo. El autor afirma además que los profesionales se comportan de forma fría, condescendiente, sarcástica e irritable no sólo con los consumidores, sino también con los compañeros, culpándoles de su frustración y bajo rendimiento (Tello, 2010).

c. Realización personal: Los estándares de excelencia se definen como la necesidad de que todos alcancen sus objetivos. Los estándares de calidad están relacionados con el desempeño de las tareas y las relaciones consigo mismo y otros. Estas conductas se asocian a sensaciones de satisfacción y orgullo. El fracaso en este sentido conduce a la frustración, que interfiere en el aprendizaje (Tello, 2010).

Factores del Síndrome de Burnout

Molina y Palomino, (2021) citan los siguientes factores que contribuyen al síndrome

- a. Factores socioeconómicos:** los factores socioeconómicos son las conductas que adoptan las personas para mantenerse a sí mismas y a sus familias, tanto dentro como fuera del hogar.
- b. Factores organizacionales:** estos factores aseguran una buena organización e intercambio de información.
- c. Factores personales:** son factores en cuyas interacciones pueden influir variables sociales, organizativas y subjetivas.
- d. Origen individual:**
 - Son el resultado de las características previas del individuo, Son cambios o características de comportamiento o personalidad que existían antes de la discapacidad o de un cambio psicológico importante.
 - Clasificación de valores, Es una lista establecida de la importancia de los valores individuales o colectivos

considerados aceptables, por ejemplo, la modestia, la solidaridad, la tolerancia, etc.

e. Nivel de educación:

- **Falta de educación,** se trata de una característica específica de cada persona, adquirida a través de la educación en la infancia, incorregible y autodidacta.
- **Dificultad para incorporarse al mercado laboral,** la formación profesional puede ser desventajosa porque no es accesible para una persona con un nivel educativo bajo o incompleto.

f. Origen del trabajo:

- **Condiciones de trabajo:** Se trata de condiciones relacionadas con el entorno laboral bajo el punto de vista medioambiental y técnico, cuya inexistencia o deficiencia puede repercutir negativamente en la salud de los empleados.
- **Relaciones interpersonales:** Los seres humanos, al ser seres sociales, interactúan constantemente basándose en los afectos, emociones e intereses surgidos entre las personas que interaccionan.
- **Falta de incentivos:** La falta de incentivos afecta de manera indirecta o directa a la actividad diaria del trabajador y perjudica su calidad, eficiencia y productividad.
- **Naturaleza del trabajo:** El tipo de trabajo determina el tiempo de trabajo de una persona. Para determinar la duración del trabajo y el número de días cotizados es necesario conocer los datos sobre el trabajo.

Etapas del Síndrome de Burnout

La Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral y Medio Ambiente, (2012) describe las siguientes etapas del síndrome:

- **Entusiasmo:** los trabajadores tienen expectativas positivas de sus tareas y las realizan con energía y entusiasmo, interactuando bien con sus cuidadores o equipo de trabajo.
- **Estancamiento:** los trabajadores sienten que sus recompensas no son proporcionales a sus esfuerzos por alcanzar los objetivos. Se reducen las expectativas, se instala la negatividad y los trabajadores sienten que no trabajan con eficacia.
- **La frustración:** se apodera de los trabajadores, a pesar de la capacidad de afrontar el malestar y convertirlo en nuevo entusiasmo, la incertidumbre sobre cómo afrontar la situación actual provoca cambios en la moral y el bienestar de los empleados, que a su vez generan conflictos en el entorno laboral, ya que el trabajo deja de tener sentido.
- **Apatía:** los trabajadores ya no entienden nada de las situaciones laborales y evitan las tareas estresantes, lo que provoca cambios de comportamiento y actitud que conducen al refuerzo automático.
- **Burnout:** deterioro emocional y cognitivo, mayor deterioro de la salud, insatisfacción e infelicidad en el trabajo que llevan a plantearse abandonar o cambiar de trabajo.

Niveles del Síndrome de Burnout

Arias Gallegos y Arias Cáceres, (2014) afirman que el síndrome de burnout se divide en varios niveles.

- a. **Leve:** frustración vaga, cansancio y dificultades al levantarse por la mañana.
- b. **Moderado:** cinismo, soledad, dudas sobre uno mismo, negatividad.
- c. **Grave:** letargo, automedicación con psicofármacos, ausencia del trabajo, reticencia, consumo excesivo de drogas o alcohol.
- d. **Extremo:** retraimiento marcado, desintegración, estado psicótico, suicidio.

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Silva, (2018) encontró en su estudio que el síndrome involucra los siguientes síntomas:

- **Síntomas emocionales:** intolerancia, agresividad, depresión, irritabilidad, impotencia, desesperanza, apatía, frustración y pesimismo del paciente.
- **Síntomas cognitivos:** pérdida de autoestima, confusión cognitiva, expectativas desorganizadas, autoimagen alterada, autoestima reducida, menor creatividad, desconcentración y pensamiento crítico general.
- **Síntomas conductuales:** evitación de responsabilidades, desorganización, absentismo y negligencia, desvalorización, poca implicación laboral, escasa adaptación, rechazo de las decisiones y mayor uso de drogas.
- **Síntomas sociales:** sentimiento de fracaso, aislamiento, evitación del contacto, conflictos interpersonales, desintegración del ámbito familiar y formación de un grupo crítico.
- **Síntomas psicosomáticos:** cefaleas, dolor musculoesquelético, afecciones cardiovasculares, alteraciones psicosomáticas, problemas de anorexia, disminución de peso, disfunción sexual, trastornos del sueño, fatiga intensa y trastornos gastrointestinales

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE TÉRMINOS BÁSICOS

SATISFACCIÓN LABORAL

Según Andresen et al. (2007), la satisfacción laboral se entiende como la valoración emocional que una persona realiza sobre el rol que cumple dentro de su trabajo y los beneficios, tanto personales como profesionales, que obtiene al desempeñarlo.

SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN

Esta dimensión analiza cómo los supervisores evalúan el desempeño de los trabajadores, valorando la atención y regularidad de la supervisión, el respaldo que recibe de los supervisores, las relaciones verticales y el trato igualitario por la organización.

SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO

Esta es la segunda dimensión, que hace mención al ámbito físico laboral y considera aspectos como la limpieza, la higiene, la ventilación, la iluminación y la temperatura del lugar de trabajo y de toda la empresa.

SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES RECIBIDAS

Esta dimensión incluye cómo se gestionan aspectos financieros como el salario, promoción y capacitación.

SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO

Se trata de las oportunidades que brinda el lugar de trabajo para hacer lo que a uno le gusta y superarse. Esta dimensión también tiene en cuenta cuáles son los propios fines de la entidad y los resultados esperados.

SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN

Esta última dimensión alude a la satisfacción del trabajador respecto a su grado de implicación en el proceso de toma de decisiones a tres niveles: primero, a nivel del trabajo diario del individuo; segundo, a nivel del grupo de trabajo; y tercero, a nivel macro, a nivel de la industria.

SÍNDROME DE BURNOUT

Una secuela del mal estado de salud causado por un desequilibrio entre las diversas demandas excesivas que se imponen a los trabajadores, que pueden desatar diversas manifestaciones emocionales y físicas (OIT, 2020).

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Describe la falta de recursos afectivos y la sensación de estar desbordado.

DESPERSONALIZACIÓN

Hace referencia a reacciones impersonales y ausencia de sentimientos hacia los demás individuos.

REALIZACIÓN PERSONAL

Describe la sensación de ser competente y efectivo laboralmente.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H2: Existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H3: Existe relación entre la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

2.4. VARIABLES

Variable 1: Satisfacción laboral

Dimensiones

- Satisfacción con la supervisión
- Ambiente físico de trabajo
- Prestaciones recibidas
- Satisfacción intrínseca del trabajo
- Satisfacción con la participación

Variable 2: Síndrome de Burnout

Dimensiones

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo (Aldag y Brief, 1.978)	Reacción actitudinal según la consideración de su experiencia al trabajo mediante la satisfacción con la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y con su participación.	• Satisfacción con la supervisión	• Satisfacción con el salario	13, 14,	Likert
			• Ambiente físico de trabajo	• Satisfacción con el ambiente laboral	15, 16,	Ordinal
			• Prestaciones recibidas	• Satisfacción con la carga de trabajo	17, 18	
			• Satisfacción intrínseca del trabajo	• Reconocimiento y motivación	6, 7, 8, 9,	
			• Satisfacción con la participación	• Relaciones interpersonales	10	
				• Estabilidad laboral	4,11, 12,	
					22, 23	
					1, 2, 3, 5	
					19, 20, 21	

Síndrome de Burnout	Maslach define al burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Olivares, 2017).	Considerado como la reacción momentánea al estrés laboral, desarrollado producto de las relaciones conflictivas entre sus pares como con la labor que desempeña demostrando cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	• Cansancio emocional • Despersonalización • Realización personal	• Agotamiento emocional • Despersonalización • Baja realización personal • Fatiga física • Irritabilidad y estrés laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 5, 10, 11, 15, 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
----------------------------	--	---	---	---	--

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el tipo de investigación básica o pura orientada a la obtención de conocimientos sobre las características y relaciones entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo (Trujillo y Vargas, 2017a).

3.1.1. ENFOQUE

El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, en el cual se plantearon el problema, los objetivos y las hipótesis como alternativas en la búsqueda de respuestas sustentadas en un marco teórico.

Para ello, se emplearon instrumentos de recolección de datos con el fin de obtener resultados objetivos, los cuales fueron organizados en tablas y figuras, contrastados con las hipótesis y posteriormente analizados para llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes (Hernández Sampieri et al., 2014).

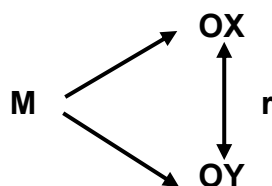
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación fue correlacional, dado que se buscó identificar la existencia de relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout, asociando características, fenómenos y hechos observados en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.1.3. DISEÑO

El diseño fue no experimental y correlacional, ya que no se manipularon las variables, sino que se observó su comportamiento en su contexto natural.

Se aplicó un diseño transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo. A continuación, se presenta el diagrama:



Leyenda:

M = Muestra trabajadores de la Micro Red Chavinillo
 Ox = Observación del bienestar laboral - variable X
 Oy = Observación del Síndrome Burnout - variable Y
 r = Relación entre ambas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 52 trabajadores de la Micro Red de Salud Chavinillo – Yarowilca - provincia de Huánuco pertenecientes a las áreas asistencial y administrativa.

Según Hernández Sampieri (2010), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 65). Es decir, representa la totalidad del fenómeno a estudiar, de donde se obtendrán los datos para la investigación.

A continuación, se detalla la distribución:

Tabla 2

Población

Personal	Sexo		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Asistencial	20	24	44	85%
Administrativos	6	2	8	15%
Total	26	26	52	100%

3.2.2. MUESTRA

Se trabajó con toda la población como muestra censal debido al tamaño reducido de la población, se optó por trabajar con una muestra censal, es decir, se incluyó al 100 % de los trabajadores disponibles al momento de la aplicación de los instrumentos. Esta estrategia permitió obtener datos precisos y representativos del contexto institucional.

Se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que permitió que todos los trabajadores tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo cual no fue necesario aplicar fórmulas estadísticas para el cálculo del tamaño muestral.

Esta técnica garantizó la representatividad y redujo el sesgo en la selección de los participantes (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Variable	Técnica	Tipo	Instrumento	Autor
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario estructurado	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23	Meliá y Peiró (1989)
Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario estructurado	Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS MP)	Maslach y Jackson (1981), adaptado por Seisdedos (1997)

a) Se aplicó la técnica de recolección de datos para medir las variables de Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S20/23

FICHA TECNICA

Autores: J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Procedencia: España

Adaptación Española: Adaptado al contexto latinoamericano por diversos estudios en el área organizacional.

Tipo de instrumento: Cuestionario estructurado, tipo Likert.

Escala de respuesta: Likert de 7 puntos (1 = muy insatisfecho a 7 = muy satisfecho).

Edad de Aplicación: Adultos trabajadores (18 años a más)

Administración: Individual y Colectiva

Duración: Variable (10 a 15 minutos Aproximadamente)

Finalidad: Evalúa las características socio ambientales y las relaciones personales en familia evaluar el grado de satisfacción que experimentan los trabajadores respecto a distintos aspectos de su entorno laboral

Dimensiones que Mide:

- **Satisfacción intrínseca:** cómo se siente el trabajador respecto a las tareas que realiza y su desarrollo personal. (Ítems 1 al 3,5)
- **Satisfacción con la supervisión:** calidad de las relaciones con superiores, apoyo recibido y justicia en el trato. (ítems 13 al 18)
- **Satisfacción con el ambiente físico:** condiciones del lugar de trabajo como iluminación, ventilación, limpieza, etc. (ítems 6 al 10)
- **Satisfacción con las prestaciones recibidas:** salario, oportunidades de formación y promoción. (Ítems 4, 11, 12, 22, 23)
- **Satisfacción con la participación y autonomía:** capacidad para tomar decisiones y participar en asuntos del grupo o empresa. (Ítems 19–21)

Áreas de Evaluación:

Supervisión, beneficios, tarea y relaciones interpersonales.

Calificación

1 Muy insatisfecho

2 Bastante Insatisfecho

3 Algo Insatisfecho

4 Indiferente

5 Algo satisfecho

6 Bastante satisfecho

7 Muy satisfecho

Confiabilidad

Para evaluar la consistencia interna del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, La versión original presenta un Alfa de Cronbach global de 0.89, lo que indica alta consistencia interna. En este estudio, se realizó una prueba piloto con 23 trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, obteniendo un Alfa de Cronbach = 0.908, lo cual confirma que el instrumento es altamente confiable en el contexto local. Asimismo, investigaciones desarrolladas en contextos similares en Perú y Chile han ratificado su validez de constructo y adecuación cultural para poblaciones laborales del ámbito sanitario (Sucapuca, 2023).

Validez

El cuestionario ha demostrado validez de contenido y validez factorial en múltiples investigaciones. La estructura de 5 dimensiones fue confirmada mediante análisis factorial exploratoria y confirmatoria, evidenciando buena capacidad de medición del constructo satisfacción laboral.

Para la presente investigación se realizó la validación del instrumento en el mes de noviembre de 2024, a través de la validez de contenido, es así

como se solicitó la evaluación de este a 03 expertos con grado de maestría de la ciudad de Huánuco.

Tabla 3

Validez de instrumento Satisfacción laboral

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Luis Alberto Panez Palacios	80%	Muy Bueno
2	Mg. Cecilia Alejandrina Manrique	80%	Muy Bueno
3	Mg. Manuel Santiago Calderón	80%	Muy Bueno
Total		80%	Muy Bueno

ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY

FICHA TECNICA

Autores: C. Maslach y S. Jackson en (1986).

Procedencia: California - Estados Unidos

Adaptado: Yanet Jesús, Ruiz Caqui (2020)

Tipo de instrumento: Instrumento de exploración Psicológica.

Escala de respuesta: Scala Likert de 1 - 6

Edad de Aplicación: Adultos trabajadores (18 años a más)

Administración: Individual

Duración: 15 minutos Aproximadamente

Finalidad: Evaluar el síndrome de Burnout o desgaste ocupacional, que es un tipo de estrés crónico que experimenta el trabajador al someterse a trabajos pesados y rutinarios. Suele manifestarse en el cambio de actitud negativa con su entorno.

Dimensiones que Mide: Está constituido por 22 ítems.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- **Agotamiento emocional:** Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

- **Despersonalización:** Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
- **Realización personal:** Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Áreas de Evaluación:

Educativo, clínico y laboral.

Calificación

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Varias veces a la semana.

6 = Todos los días.

Categorías: Rango de puntuación general del Síndrome de Burnout:

Nivel bajo es de (0-43 puntos)

Nivel moderado es de (44- 87 puntos)

Nivel alto es de (88-132 puntos)

Confiabilidad: En su versión original, los valores esperados de confiabilidad por dimensión son:

- Agotamiento emocional: **0.89**
- Despersonalización: **0.82**
- Realización personal: **0.76**

En la presente investigación, aplicada en personal de salud de la Micro Red de Chavinillo, el Alfa de Cronbach global fue de 0.894, lo que indica una alta confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento Maslach Burnout Inventory fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.782 en la prueba piloto realizada con 23 trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, lo cual indica una buena consistencia interna.

Estos resultados respaldan el uso del instrumento en el contexto local.

Validez

Para garantizar la validez del instrumento usado en la investigación se realizó la validación del instrumento, se recurrió a la validación a través del juicio de expertos. Esta técnica permitió contar con el respaldo de profesionales con experiencia, quienes evaluaron el contenido del cuestionario y confirmaron su pertinencia para el contexto local. Gracias a sus aportes, se pudo asegurar que el instrumento fuera adecuado para recopilar información relevante y confiable, brindando así una base sólida para interpretar los resultados y formular conclusiones válidas

Tabla 4

Validez de instrumento Síndrome de burnout

N°	Expertos	Puntaje	Calificación
1	Mg. Luis Alberto Panez Palacios	80%	Muy Bueno
2	Mg. Cecilia Alejandrina Manrique	80%	Muy Bueno
3	Mg. Manuel Santiago Calderón	80%	Muy Bueno
Total		80%	Muy Bueno

3.4. PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos recopilados fueron procesados utilizando el software Microsoft Excel 2020. Los resultados se organizarán en tablas y gráficos estadísticos para facilitar su interpretación.

3.5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se utilizó estadística descriptiva mediante el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 26.0. Se analizaron los niveles de satisfacción laboral y de síndrome de Burnout en 52 trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

El presente estudio se desarrolló considerando principios éticos fundamentales que garantizan el respeto y la protección de los participantes. Para ello, se solicitó por escrito la autorización a la institución, Micro Red de Salud, para la ejecución de la investigación.

Asimismo, se invitó a participar de manera voluntaria a los trabajadores de la Micro Red, quienes fueron informados detalladamente sobre los objetivos y alcances del estudio. Se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes, con el fin de recolectar datos objetivos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Las evidencias que se han recopilado a partir de los instrumentos, serán ordenados y se mostraran en las tablas y gráficos de barras, con resultados tanto en números y porcentajes por cada variable y dimensión correspondiente. Esto permite un análisis de manera individual.

Tabla 5

Tamaño y distribución de la muestra del personal

N	Satisfacción Laboral (V1)	Síndrome de Burnout (V2)	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Validos	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0
Total	52	52	52	52	52

Variable 1: Satisfacción laboral

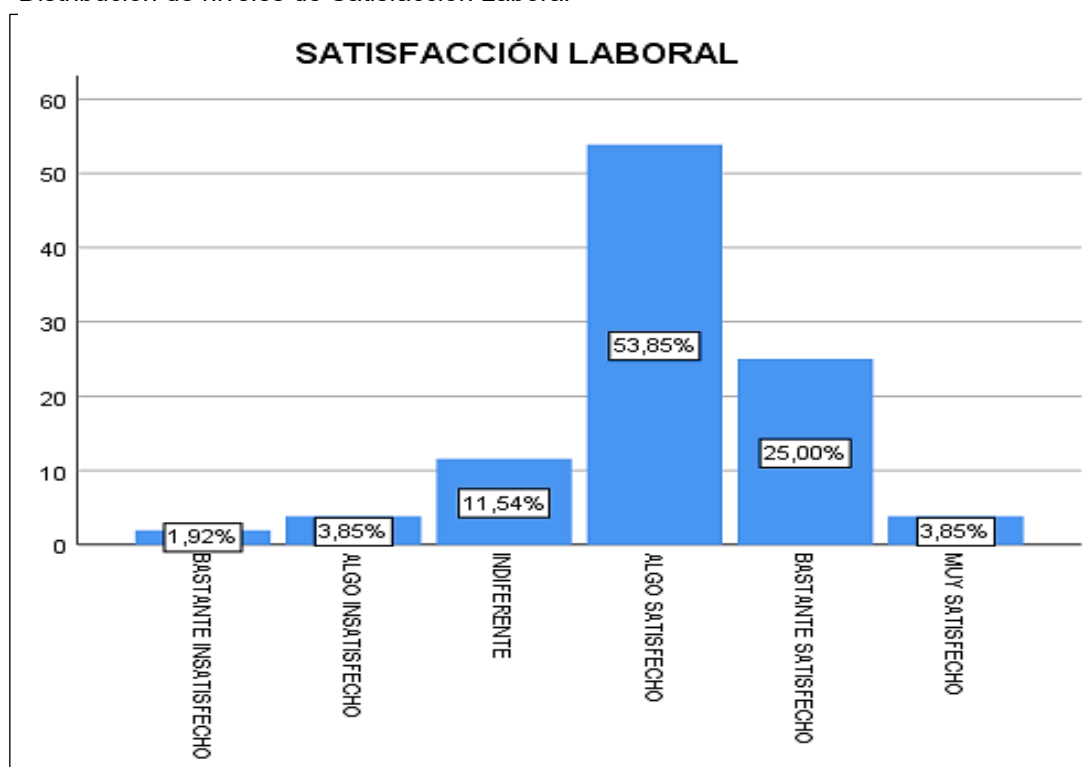
Tabla 6

Niveles de Satisfacción Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	1.9%
Algo insatisfecho	2	3.8%
Indiferente	6	11.5%
Algo satisfecho	28	53.8%
Bastante satisfecho	13	25.0%
Muy satisfecho	2	3.8%
Total	52	100%

Figura 1

Distribución de niveles de Satisfacción Laboral



Interpretación: Se observa Del total de 52 trabajadores encuestados de la Micro Red de Salud de Chavinillo, el mayor porcentaje se ubica en el nivel de “Algo satisfecho” (53.8 %), seguido por “Bastante satisfecho” (25.0 %) y “indiferente” (11.5 %). Solo un pequeño grupo manifestó niveles de satisfacción bajos, con 1.9 % “Bastante insatisfecho” y 3.8 % “algo insatisfecho”. Estos resultados reflejan que más del 80 % de los trabajadores presentan un grado moderado a alto de satisfacción laboral.

Variable 2: Síndrome de Burnout

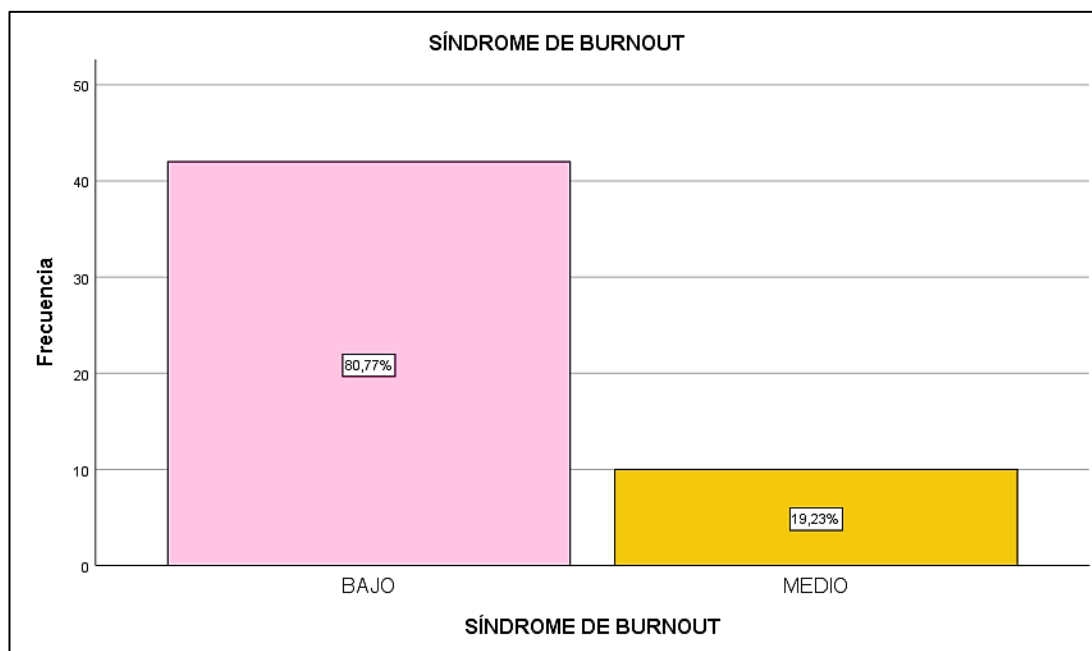
Tabla 7

Niveles del Síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	80.8%
Medio	10	19.2%
Alto	0	0.0%
Total	52	100%

Figura 2

Distribución de Niveles del Síndrome de Burnout



Interpretación: La gran mayoría de los participantes (80,8 %) presenta un nivel bajo de síndrome de Burnout, lo que indica una adecuada adaptación al entorno laboral y bajo desgaste emocional. Un 19,2 % muestra un nivel medio, lo que podría señalar signos iniciales de agotamiento que requieren atención preventiva. Ningún participante se encuentra en el nivel alto, lo cual es positivo, ya que sugiere que no hay casos críticos de Burnout en la muestra evaluada. En conjunto, los datos evidencian una tendencia general favorable en relación con el bienestar ocupacional del grupo.

Dimensión 1: Cansancio emocional

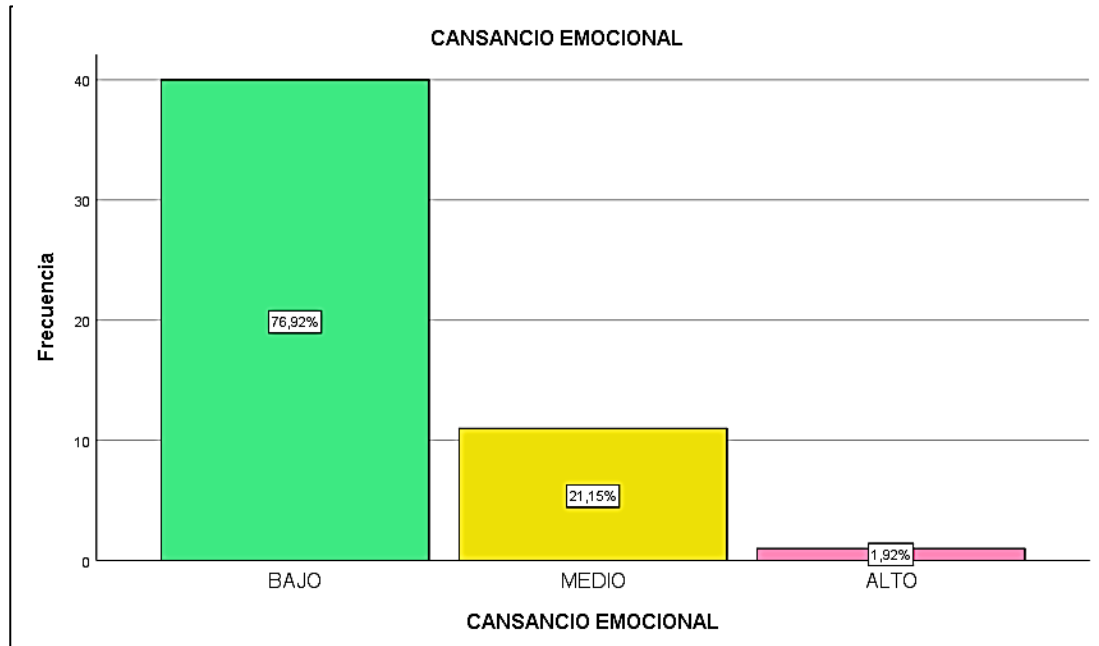
Tabla 8

Niveles de Cansancio emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	76.9%
Medio	11	21.2%
Alto	1	1.9%
Total	52	100%

Figura 3

Niveles de Cansancio emocional



Interpretación: La mayoría de los participantes (76,9 %) presenta un nivel medio de cansancio emocional, lo que indica una carga emocional moderada que podría afectar su desempeño si se mantiene en el tiempo. Un 21,2 % muestra un nivel alto, lo cual representa un riesgo importante de desgaste emocional y requiere intervención oportuna. Solo un 1,9 % se encuentra en un nivel bajo, lo que revela que el cansancio emocional es un problema generalizado en la muestra, con distintos grados de intensidad.

Estos resultados sugieren la necesidad de estrategias de prevención y manejo del estrés en el contexto laboral.

Dimensión 2: Despersonalización

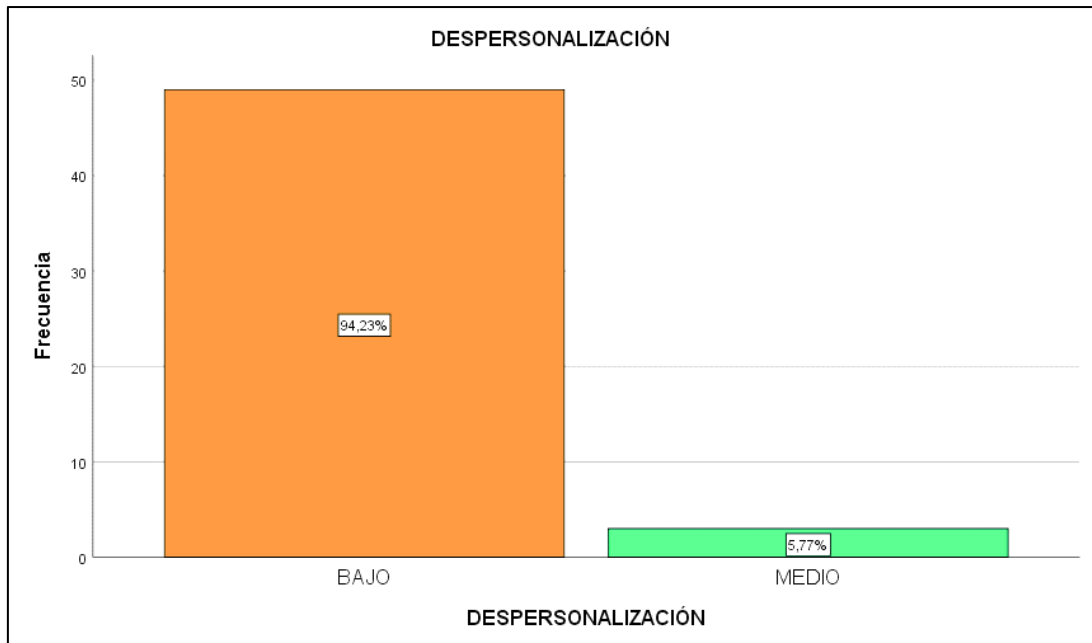
Tabla 9

Niveles de Despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	94.2%
Medio	3	5.8%
Alto	0	0.0%
Total	52	100%

Figura 4

Niveles de Despersonalización



Interpretación: Una abrumadora mayoría de los participantes (94,2 %) presenta un nivel bajo de despersonalización, lo que indica que mantienen un vínculo saludable y empático con las personas con las que interactúan en su entorno laboral. Solo el 5,8 % se ubica en un nivel medio, lo que sugiere leves indicios de distanciamiento o actitudes negativas. No se reportan casos en el nivel alto, lo cual es favorable, ya que la despersonalización elevada puede comprometer gravemente la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales. En conjunto, estos resultados reflejan un bajo impacto del Burnout en esta dimensión específica.

Dimensión 3: Realización personal

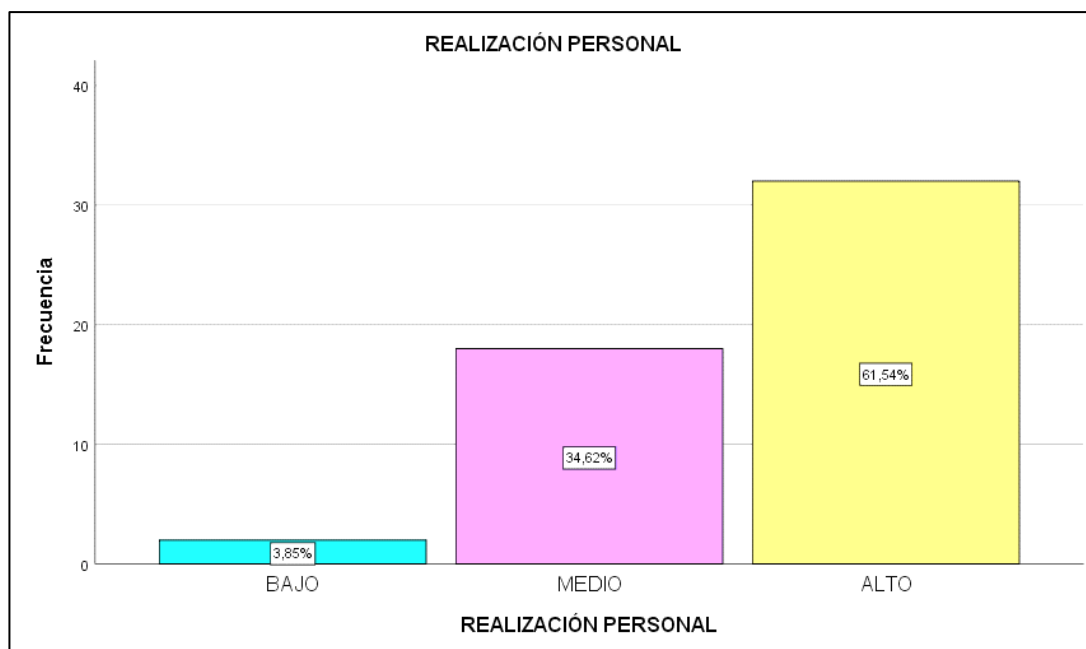
Tabla 10

Niveles de Realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.8%
Medio	18	34.6%
Alto	32	61.5%
Total	52	100%

Figura 5

Niveles de Realización personal



Interpretación: La mayoría de los participantes (61,5 %) muestra un alto nivel de realización personal, lo que indica una percepción positiva de su competencia y logros en el trabajo, favoreciendo su motivación y bienestar. Un 34,6 % presenta un nivel medio, lo que podría reflejar cierto grado de insatisfacción o falta de reconocimiento en su rol profesional. Solo un 3,8 % reporta un nivel bajo, lo que es positivo, ya que sugiere que son pocos los casos con baja autoestima laboral o sensación de ineficacia. En conjunto, los datos revelan una tendencia favorable en esta dimensión del Burnout, con predominio del sentido de logro y eficacia personal

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

La prueba de Kolmogorov – Smirnov es una técnica estadística usada para determinar si una distribución de datos observados difiere significativamente de una distribución teórica, como la normal. En el contexto de investigaciones cuantitativas, esta prueba permite verificar si las variables cumplen con la normalidad, lo cual es esencial antes de aplicar pruebas estadísticas paramétricas como la correlación de Pearson.

En esta prueba, se comparan los valores acumulados observados con los esperados en una distribución normal. Si el valor de significancia (p) es mayor a 0.05, se rechaza, indicando que los datos no se distribuyen normalmente.

Para mi investigación esta validación fue necesaria porque se aplicó la correlación de Pearson, que requiere normalidad en los datos. La prueba fue adecuada por el tamaño de la muestra ($n=52$) y permitió confirmar que era pertinente usar análisis estadísticos paramétricos.

Tabla 11 Prueba de Normalidad

KOLMOGOROV-SMIRNOV			
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,065	52	,200
Satisfacción laboral	,131	52	,026

En la presente investigación se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para así poder evaluar la normalidad de ambas variables.

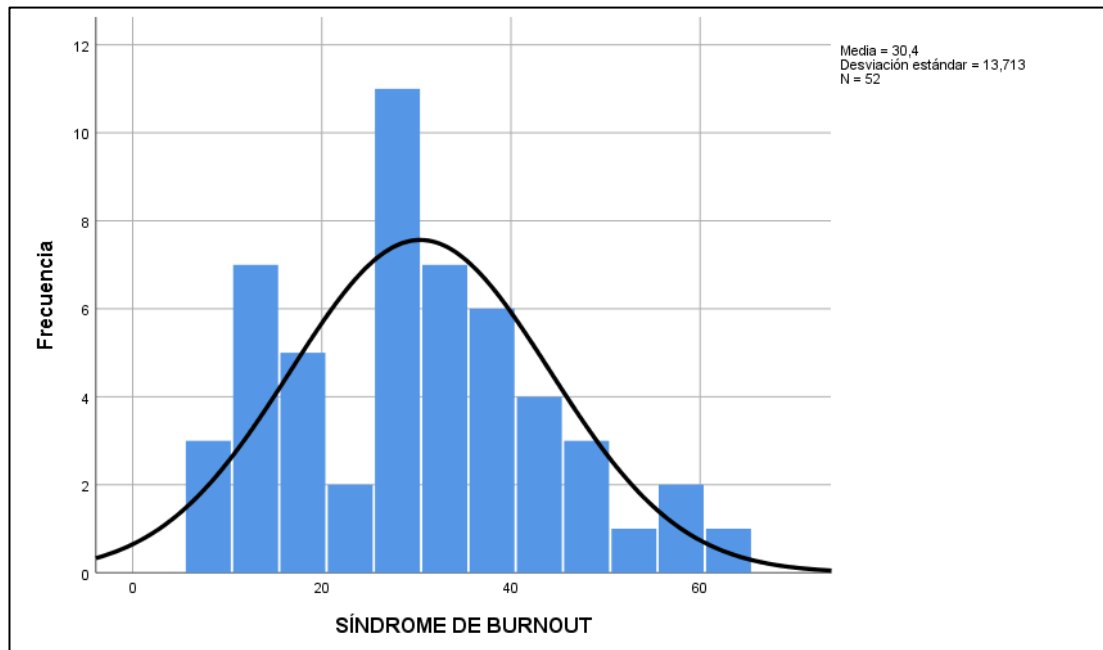
Los resultados indicaron que la variable síndrome de burnout presentó un valor de significación de 0.200, mayor a 0.05, lo que permite asumir que sus datos siguen una distribución normal.

En contraste, la variable satisfacción laboral obtuvo un valor de significación de 0.026, menor al umbral de 0.05, evidenciando una distribución no normal.

Dado que solo una de las variables presenta distribución normal, se optó por aplicar una prueba no paramétrica para el análisis de la relación entre ambas, recomendándose el uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Figura 6

Gráfico de normalidad en síndrome de burnout



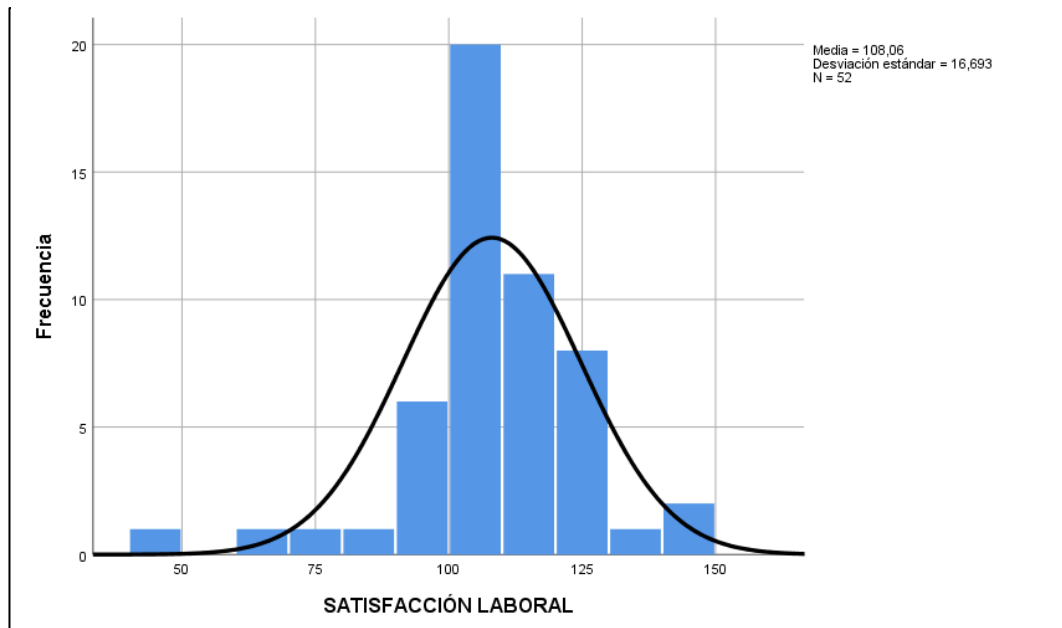
La figura muestra un histograma de frecuencias del puntaje total del síndrome de burnout en una muestra de 52 trabajadores, junto con la curva de distribución normal superpuesta.

La media es de 30.4 y la desviación estándar es de 13.713, lo que indica una dispersión moderada de los datos alrededor del promedio. Visualmente, la distribución tiende a ser asimétrica hacia la derecha (sesgo positivo leve), aunque la mayoría de los datos se agrupan entre los 20 y 40 puntos.

A pesar de algunas irregularidades, la forma general de la distribución es aproximadamente normal, lo que coincide con el resultado de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p = .200$), la cual sugiere que la variable síndrome de burnout puede considerarse normalmente distribuida en esta muestra.

Figura 7

Gráfico de normalidad en satisfacción laboral



La figura representa un histograma de frecuencias de los puntajes de satisfacción laboral obtenidos por 52 trabajadores, acompañado por la curva normal teórica.

La media observada es de 108.06 y la desviación estándar es de 16.693, lo que refleja una dispersión moderada alrededor del promedio. Aunque visualmente la distribución parece relativamente simétrica y con forma de campana, se observa una concentración elevada de datos en torno al centro, y ciertos extremos dispersos que podrían influir en la normalidad estadística.

Esta aparente normalidad contrasta con el resultado obtenido en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyo valor de significación fue de 0.026, lo que indica que la distribución no es normal desde un punto de vista estadístico. Por tanto, se recomienda el uso de pruebas no paramétricas para el análisis de esta variable, a pesar de su apariencia gráfica cercana a la normalidad.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman para la hipótesis general

RHO DE SPEARMAN			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Síndrome de burnout	-,121	,391	52
Satisfacción laboral			

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en una muestra de 52 trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo.

El coeficiente de correlación obtenido fue -0.121, lo que indica una relación negativa muy débil entre ambas variables: a mayor satisfacción laboral, ligeramente menor burnout.

Sin embargo, el valor de significación bilateral fue de 0.391, que supera el umbral de 0.05, por lo que no se puede afirmar que exista una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

En conclusión, según estos resultados, no se encontró evidencia suficiente para confirmar una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en la muestra estudiada.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Contraste de Hipótesis específica 1

La hipótesis plantea que:

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

RHO DE SPEARMAN			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Cansancio emocional	-,256	,067	52
Satisfacción laboral			

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional, una de las dimensiones del síndrome de burnout. El resultado mostró un coeficiente de correlación de -0.256, lo que indica una relación negativa débil: a mayor satisfacción laboral, menor nivel de cansancio emocional. Sin embargo, el valor de significación fue de 0.067, el cual no alcanza el nivel convencional de significancia estadística ($p < 0.05$), aunque se encuentra cercano al umbral. Esto sugiere una tendencia a la relación inversa entre ambas variables, pero no es suficiente para afirmar una asociación estadísticamente significativa en esta muestra de 52 trabajadores. En resumen, se observa una posible relación negativa entre satisfacción laboral y cansancio emocional, aunque esta no resulta significativa desde el punto de vista estadístico.

Contraste de Hipótesis específica N° 2

La hipótesis plantea que:

H2: Existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

Tabla 14

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

RHO DE SPEARMAN			
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Despersonalización	-,156	,269	52
Satisfacción laboral			

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización, una de las dimensiones del síndrome de burnout. El coeficiente de correlación fue de -0.156, lo que indica una relación negativa muy débil entre ambas variables: a medida que aumenta la satisfacción laboral, tiende a disminuir la despersonalización. No obstante, el valor de significación bilateral fue de 0.269, el cual es superior al nivel de significancia de 0.05, por lo que no se puede afirmar que exista una relación estadísticamente significativa entre estas variables en la muestra analizada. En conclusión, no se encontró evidencia suficiente para establecer una correlación significativa entre satisfacción laboral y despersonalización en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo.

Contraste de Hipótesis específica N° 3

La hipótesis plantea que:

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, distrito de la provincia de Yarowilca - Huánuco ,2024.

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Realización personal	-,039	,783	52
Satisfacción laboral			

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal, una de las dimensiones del síndrome de burnout. El coeficiente de correlación fue de -0.039, lo cual indica una relación prácticamente nula entre ambas variables. Además, el valor de significación bilateral fue de 0.783, muy superior al nivel de significancia convencional de 0.05.

Estos resultados indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal en la muestra estudiada.

En conclusión, no se halló evidencia de correlación entre ambas variables en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo – 2024.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la investigación tiene como título Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud – Chavinillo – Huánuco, en el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores.

A partir de este objetivo general, se plantearon tres hipótesis específicas que abordaron las dimensiones del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal los cuales se detallan a continuación:

En relación con la hipótesis general, los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de -0.121 con un nivel de significancia de 0.391 . Este valor, al ser mayor que el umbral convencional de 0.05 , indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en la muestra evaluada. Aunque la dirección de la correlación es negativa, lo que podría sugerir es que a mayor satisfacción laboral se experimenta menor nivel de Burnout, dicha relación es muy débil y no puede ser considerada concluyente.

Por tanto, no se confirma la hipótesis general. Este hallazgo contrasta con lo planteado por autores como Quevedo Medica (2022), quien sostiene que altos niveles de satisfacción emocional y desmotivación en el personal de salud. La diferencia podría explicarse por las características contextuales y organizacionales particulares del entorno laboral.

En cuanto a la primera hipótesis específica, que planteaba la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional, se encontró un coeficiente de correlación de -0.256 y un valor de significancia de 0.067 . Este resultado, aunque no alcanza significancia estadística, muestra una relación negativa débil cercana al umbral, lo que sugiere una posible tendencia: a mayor satisfacción laboral, menor nivel de agotamiento emocional. Este hallazgo coincide con estudios previos que identifican una

relación inversa entre estas variables, señalando que ambientes laborales positivos y satisfactorios contribuyen a reducir la carga emocional en los trabajadores. Sin embargo, la falta de significancia impide que se pueda afirmar con certeza esta relación en la población estudiada, por lo que la hipótesis no se confirma plenamente, aunque representa una alerta para futuras investigaciones más amplias.

Respecto a la segunda hipótesis específica, relacionada con la satisfacción laboral y la despersonalización, los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de -0.156 con un valor de significancia de 0.269. Esta relación es negativa y muy débil, sin evidencia estadísticamente significativa. Esto indica que no se puede establecer una asociación entre ambas variables en esta muestra, por lo tanto, la hipótesis se rechaza. En comparación con estudios realizados en otras regiones, donde sí se ha evidenciado una conexión entre bajos niveles de satisfacción laboral y actitudes de indiferencia o desapego hacia los usuarios, estos resultados podrían estar influenciados por el clima interpersonal más colaborativo o por la carga emocional menor percibida por los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo.

Finalmente, la tercera hipótesis específica, que indagaba la relación entre satisfacción laboral y la realización personal, mostro un coeficiente de correlación de -0.039 con una significancia de 0.783. Este resultado indica una relación prácticamente inexistente entre ambas variables, sin significancia estadística. Esto sugiere que, en la presente muestra, el nivel de satisfacción laboral no está vinculado con el grado de realización personal que experimentan los trabajadores. Este hallazgo contrasta con la teoría de Maslach y Jackson, quienes postulan que una alta realización personal en el trabajo se asocia positivamente con la satisfacción en el entorno laboral. La discrepancia podría atribuirse a factores contextuales como la falta de oportunidades de desarrollo profesional o reconocimiento, que limitan la percepción de logro individual a pesar de estar satisfecho con otras condiciones laborales.

En conjunto, los resultados obtenidos muestran que no se encontraron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout en esta muestra específica. Sin embargo, se identificaron tendencias que merecen un seguimiento especial en relación con el cansancio emocional.

La investigación sugiere que, si bien los trabajadores no presentan niveles alarmantes de Burnout, si existen futuros riesgos. Además, estos resultados resaltan la importancia de considerar factores locales, organizacionales y culturales en el análisis del bienestar laboral, los cuales pueden influir en la manifestación de los síntomas del Burnout y su relación con la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, que fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, los resultados muestran que no existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Si bien se identificó una tendencia negativa en la relación (a mayor satisfacción laboral, menor nivel de Burnout), el valor de significancia fue mayor a 0.05 ($p=0.391$), por lo que no se puede confirmar una asociación concluyente. Esto sugiere que en esta muestra, los niveles de síndrome de Burnout.

Con respecto al primer objetivo específico, que busco determinar la relación entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional, los resultados mostraron una correlación negativa débil ($r = -0.256$), lo que indica que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el nivel de cansancio emocional tiende a disminuir. Sin embargo, el valor de significancia fue de 0.067, ligeramente por encima del umbral convencional de 0.05. Esto implica que, aunque existe una tendencia de relación inversa, esta no es estadísticamente significativa, aunque si sugiere un posible patrón que podría ser confirmado con una muestra más amplia.

En cuanto al segundo objetivo específico, que fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización, se obtuvo una correlación negativa muy débil ($r = -0.156$) con un valor de significancia de 0.269. Esto demuestra que no existe una relación significativa entre estas variables. Es decir, los niveles de satisfacción laboral no presentan un impacto claro en el grado de despersonalización que pueden experimentar los trabajadores en su desempeño profesional.

Respecto al tercer objetivo específico, enfocado en determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal, los resultados evidenciaron una correlación prácticamente nula ($r=0.039$) y un valor de significancia muy elevado ($p=0.783$). Esto refleja la ausencia total de una relación estadística entre ambas variables, lo que implica que el nivel de satisfacción laboral reportado por los trabajadores no se vincula con su percepción de logro o competencia personal en el contexto laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda en primer lugar a la Dirección de la Micro Red de Salud de Chavinillo, establecer políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional y la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Para ello, es fundamental implementar programas de prevención del síndrome de Burnout, incluyendo estrategias de apoyo emocional, reconocimiento laboral, mejora del ambiente físico y participación activa del personal en la toma de decisiones. Además, se sugiere promover convenios interinstitucionales con entidades especializadas en salud mental para la atención psicológica y desarrollo profesional de los trabajadores del sector salud.

Asimismo, se recomienda al área encargada del personal, realizar monitoreo periódicos sobre el nivel de satisfacción laboral y el estado emocional del personal, empleando herramientas estandarizadas como el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y la escala MBI-HSS (MP). También se propone organizar capacitaciones en gestión del estrés, manejo emocional, trabajo en equipo y liderazgo saludable, con el fin de mitigar los factores asociados al desgaste profesional. Estas acciones pueden contribuir significativamente a mejorar los niveles de realización personal y reducir el impacto del cansancio emocional y la despersonalización.

Se recomienda a los coordinadores y/o supervisores inmediatos, promover un clima de trabajo positivo, basado en la comunicación respetuosa, el apoyo mutuo y la empatía. La supervisión cercana, justa y motivadora contribuye a mejorar la percepción de satisfacción del personal. También se recomienda implementar espacios de escucha activa y reuniones periódicas que permitan canalizar inquietudes del personal, reorganizar las funciones cuando sea necesario y fomentar un sentido de pertenencia institucional.

Se recomienda a los profesionales de salud mental que laboran dentro o fuera de la institución, se les exhorta a liderar intervenciones preventivas para el personal de salud, enfocadas en la promoción del autocuidado emocional, la resiliencia y el fortalecimiento de habilidades de afrontamiento. Asimismo, pueden elaborar reportes técnicos periódicos que sirvan como

base para la toma de decisiones a nivel organizacional, contribuyendo a una gestión integral de los recursos humanos.

A la Universidad de Huánuco, se le recomienda continuar fortaleciendo su compromiso con la investigación científica aplicada al contexto local. Esta investigación pone en evidencia la importancia de estudiar fenómenos como la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud, por lo que se sugiere que desde la Escuela de Profesionales de Psicología se promueva la elaboración de trabajos de investigación que respondan a las problemáticas actuales del entorno regional, aportando con evidencia empírica el desarrollo social y al bienestar laboral.

Finalmente, a los estudiantes de Psicología de la Universidad de Huánuco, se les alienta a involucrarse activamente en investigaciones que exploren el impacto del trabajo en la salud mental de las personas. Esta experiencia les permitirá desarrollar una mirada crítica y comprometida con la realidad social, así como adquirir habilidades para la evaluación e intervención en el ámbito organizacional y clínico. Además se recomienda que durante sus prácticas profesionales fomenten una actitud ética, empática y propositiva frente a los desafíos del ejercicio profesional.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Journal of Labor Research*, 28(4), 714-734. <https://ideas.repec.org//a/spr/jlabre/v28y2007i4p714-734.html>

Aranda Retis, F. E. (2021). Síndrome de burnout y su influencia en el entorno familiar del personal de enfermería del Hospital ESSALUD Huánuco 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2884756>

Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>

Aspajo Rojas, K., & Gacha Timoteo, R. (2023). Niveles del Síndrome de Burnout en el personal asistencial de los Centros de Salud de Pillco Marca y Molinos, Huánuco 2022.

Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *UDA AKADEM*, 8, Article 8. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>

Bermudez, D. M. C. (2022). Asociación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UMF16 de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3552>

Cachi Quispe, W. E. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de salud asistencial de la red de salud Cusco Sur, 2021.

Cántaro Aliaga, K., & Tiza Castro, R. C. (2022). Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial de la Red de

Salud Chupaca 2021. Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11057>

Carvalho, M. P., & Macêdo, M. E. C. (2020). A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's. ID on line. Revista de psicologia, 14(50), Article 50. <https://doi.org/10.14295/online.v14i50.2396>

Coelho, A. P. F., Beck, C. L. C., Silva, R. M. da, Prestes, F. C., Camponogara, S., & Peserico, A. (2017). Satisfaction and dissatisfaction in the work of recyclable solid waste segregators: Convergent-care research. Revista Brasileira de Enfermagem, 70, 384-391. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0325>

Dawis, & Lofquist. (1964). Work Adjustment Theory—Dawis & Lofquist. Marcr. <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theories-and-theorists/work-adjustment-theory-dawis-lofquist/>

Duran Alejo, J. (2021). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el profesional de enfermería que labora en el Hospital de Contingencia Hermilio Valdizán - Huánuco 2019.

ESAN. (2022). Salud en las regiones: Panorama del 2023 al 2026 | Conexión ESAN. Escuela de Administración de Negocios para Graduados. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-en-las-regiones-panorama-del-2023-al-2026>

Fadul Marca, A. O. (2021). Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019 [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8346>

Freudenberger, H. J. (1973). Staff Burn-Out. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/227583152_Staff_Burn-Out

Fuentes Navarro, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango—Universidad Rafael

Landivar.https://crailandivarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma990001600000107696/502URL_INST:502URL

Gil Monte, P. R. (2019). Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Programa de intervención. Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=740229>

Giroux, C.-R. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. Relations industrielles / Industrial Relations, 15(2), 275-276. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

Hernández-Cantú, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 28(1), 37-48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>

INEI. (2022). Pobreza monetaria. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/pobreza-monetaria-afectoal-275-de-la-poblacion-del-pais-en-el-ano-2022-14391/>

José Buendía (Ed.) (1998): Estrés laboral y salud. Madrid: Biblioteca Nueva. (2025, junio 11). Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología. <https://aepcp.net/book/estres-laboral-y-salud/>

Lawler, E. E., & Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. Organizational Behavior & Human Performance, 9(3), 482-503. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90066-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4)

Ley N.º 29733. (2013). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/243470-29733>

López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega

[[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidad de Vigo]. En El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. <https://investigacion.usc.es/documentos/5d1df67b29995204f766d518?lang=de>

Mariano, N. G. M., & Tarazona, E. K. T. (2023). Factores laborales y Síndrome de Burnout en Licenciados de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2022.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://www.jstor.org/stable/3000281>

Melià, J. L., & Peiró, J. M. (s. f.). Cuestionarios de satisfacción laboral.

Molina Narezo, G. M., & Palomino Huillcahua, L. (2021). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores de la clínica santa teresa, durante marzo – junio del 2021. Universidad Autónoma de Ica. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1137>

Muñoz Samboni, L. A., & Montañó Moreno, M. C. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de salud de dos clínicas de Assbasalud E.S.E. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/15954>

Ñustez Cuartas, E. (2021). Prevención del síndrome de Burnout en la calidad de vida de los ejecutivos de afiliación de Coomeva medicina prepagada regional Eje Cafetero. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/34642>

OIT. (2020, abril 28). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/publications/frente-la-pandemia-garantizar-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

OIT. (2023, febrero 7). Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe | International Labour Organization. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2022-de-america-latina-y-el-caribe>

OMS. (2022, septiembre 28). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Pacheco-Venancio, Á. A. (2022). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2022.4.4.395>

Palma Carrillo, S. (2018). Manual Escala de Satisfacción Laboral | PDF | Psicología. Scribd. <https://es.scribd.com/doc/186070052/MANUAL-ESCALA-DE-SATISFACCION-LABORAL>

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures* (pp. xiv, 257). Free Press.

Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job—ProQuest. <https://www.proquest.com/docview/231487467?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Quevedo Medina, A. L. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Ina, Pisco, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7873>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10a. Ed.). Pearson Educación.

Roldán, P. L., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona = Universitat Autònoma de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=857471>

Ruiz Meza, C. F. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8144>

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253. <https://doi.org/10.2307/2392563>

Secretaría de Acción Sindical, & Salud Laboral y Medio Ambiente. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral*. Edición y Gestión De.Z. S.L. https://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf

Silva Arquíñego, G. D. (2018). Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia Lima – Perú 2017.

Spector, P. E. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. El Manual Moderno.

Sucapuca Salazar, D. C. (2023). Validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de salud.

Taco Cáceres, M. P. (2016). Discapacidad física e inserción laboral. Caso: Cantón Quito. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/11021>

Tello Bonilla, J. I. (2010). Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009.

Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017a). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. de L. E. G. (2017b). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

Vallellano, M. D., & Rubio-Valdehita, S. (2018). Carga mental y satisfacción laboral: Un estudio comparativo entre trabajadoras sociales, educadoras sociales y profesoras de enseñanza primaria. [Mental workload and job satisfaction: A comparative study amongst social workers, social educators and primary school teachers.]. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 119-124. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.003>

Vega, M. M. C., Botello, C. M. S., & Partido, Y. A. N. nez. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.

WMA. (2024). WMA - The World Medical Association-Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Yagual Mosquera, M. C. (2021). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral percibidas por usuarios internos de ambulancias ECU911, Quevedo, Ecuador, 2

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

Lorenzo Astuhuamán, N. (2026). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. url: <http://..>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHAVINILLO - 2024”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación: Investigación no experimental, observacional, transversal prospectivo	Técnica de recolección: encuesta
¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024?	Determinar la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Ha: Existe relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. H0: No existe relación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Satisfacción laboral Dimensiones: - Satisfacción con la supervisión - Ambiente físico de trabajo - Prestaciones recibidas - Satisfacción intrínseca del trabajo - Satisfacción con la participación	Nivel de estudio: Relacional Enfoque: Cuantitativo Diseño metodológico: No experimental M = Muestra de Investigación (trabajadores de la Micro red de Salud Chavinillo) O1= Satisfacción laboral O2= síndrome de Burnout r = Relación entre variables	Instrumentos1: Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 Instrumentos2: Escala Maslach burnout Inventory - Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS (MP))
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2		
¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024?	Establecer la relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Ha1: Existe relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. H01: No existe relación de la satisfacción laboral y el cansancio emocional que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Síndrome de Burnout Dimensiones: - Cansancio emocional - Despersonalización - Realización personal		

¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024? ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024?	Explicar la relación de la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. Formular la relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Ha2: Existe relación de la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. H02: No existe relación de la satisfacción laboral y la despersonalización que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. Ha3: Existe relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024. H03: No existe relación de la satisfacción laboral y la realización personal que presentan los trabajadores de la micro red de salud Chavinillo 2024.	Población: 52 trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo. Muestra: Se estudiará a toda la población
---	---	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



INSTRUMENTO MASLACH BURNOUT INVENTORY HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

INSTRUCCIONES: A cada una de las siguientes frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una "X" en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado, según la intensidad del sentimiento.

LA ESCALA DE VALORACIÓN ES LA SIGUIENTE:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Varias veces a la semana.

6 = Todos los días.

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

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S20/23

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario ha sido elaborado como parte del estudio titulado "Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo - 2024".

La información que usted brinde será utilizada únicamente con fines científicos y se mantendrá en estricta confidencialidad. No se le pedirá ningún dato personal que permita identificarla directamente. Responder con sinceridad permitirá que los resultados obtenidos contribuirán a mejorar el estado de salud del trabajador.

Marque con una "X" la respuesta con la que más se identifique.

LA ESCALA DE VALORACIÓN ES LA SIGUIENTE:

1 = Muy insatisfecho.

2 = Bastante insatisfecho.

3 = Algo insatisfecho.

4 = Indiferente

5 = Algo satisfecho.

6 = Bastante satisfecho.

7 = Muy satisfecho.

Item	Evaluaciones / Preguntas	Muy Insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.				X			
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.				X			
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					X		
4	El salario que usted recibe				X			
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.					X		
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.				X			
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.				X			
8	La iluminación de su lugar de trabajo.					X		
9	La ventilación de su lugar de trabajo.				X			
10	La temperatura de su local de trabajo.				X			
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.				X			
12	Las oportunidades de promoción que tiene.					X		
13	Las relaciones personales con sus superiores.					X		
14	La supervisión que ejercen sobre usted.				X			
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					X		
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					X		
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.					X		
18	El apoyo que recibe de sus superiores.				X			
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					X		
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.				X			
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.				X			
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					X		
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.				X			



INSTRUMENTO MASLACH BURNOUT INVENTORY HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS)

INSTRUCCIONES: A cada una de las siguientes frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una "X" en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado, según la intensidad del sentimiento.

LA ESCALA DE VALORACIÓN ES LA SIGUIENTE:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Varias veces a la semana.

6 = Todos los días.

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



CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL S20/23

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario ha sido elaborado como parte del estudio titulado "Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo - 2024".

La información que usted brinde será utilizada únicamente con fines científicos y se mantendrá en estricta confidencialidad. No se le pedirá ningún dato personal que permita identificarla directamente. Responder con sinceridad permitirá que los resultados obtenidos contribuirán a mejorar el estado de salud del trabajador.

Marque con una "X" la respuesta con la que más se identifique.

LA ESCALA DE VALORACIÓN ES LA SIGUIENTE:

1 = Muy insatisfecho.

2 = Bastante insatisfecho.

3 = Algo insatisfecho.

4 = Indiferente

5 = Algo satisfecho.

6 = Bastante satisfecho.

7 = Muy satisfecho.

Item	Evaluaciones / Preguntas	Muy Insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.			X				
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.			X				
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan				X			
4	El salario que usted recibe			X				
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.				X			
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.			X				
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.			X				
8	La iluminación de su lugar de trabajo.				X			
9	La ventilación de su lugar de trabajo.			X				
10	La temperatura de su local de trabajo.			X				
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.				X			
12	Las oportunidades de promoción que tiene.			X				
13	Las relaciones personales con sus superiores.				X			
14	La supervisión que ejercen sobre usted.			X				
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.			X				
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.				X			
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.			X				
18	El apoyo que recibe de sus superiores.			X				
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.				X			
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.			X				
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.				X			
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.			X				

ANEXO 3

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

53



ANEXO 04

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. LUIS ALBERTO PANEZ PALACIOS

PROFESIÓN: PSICÓLOGO

Nº DE COLEGIATURA: 9555

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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% - 100%)	30-40
2	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, 18 de mayo del 2025


 LUIS ALBERTO PANEZ PALACIOS
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 9555

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

DNI: 21278651



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. LUIS ALBERTO PANEZ PALACIOS

PROFESIÓN: PSICÓLOGO

Nº DE COLEGIATURA: 9555

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Inventario de Burnout de Maslach**

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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

No	4	Excelente (76% - 100%)	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 ()
aplicable ()
Lugar y fecha:

Huánuco, 18 de mayo del 2025.


 LUIS ALBERTO PANEZ PALACIOS
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 9555



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE

ALCOCER PROFESIÓN: PSICÓLOGA

Nº DE COLEGIATURA: 9831

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23**

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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% -100%)	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, 18 de Mayo del 2025

CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE
 PSICÓLOGA
 C.P.F. 9831



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE

ALCOCER PROFESIÓN: PSICÓLOGA

Nº DE COLEGIATURA: 9831

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Inventario de Burnout de Maslach**

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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% -100%)	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, 18 de Mayo del 2025


 PSICÓLOGA
 CECILIA A. MANRIQUE ALCOCER
 PSICÓLOGA
 C.P.E. 9831



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN

CARRILLO PROFESIÓN: PSICÓLOGO

Nº DE COLEGIATURA: 12584

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23**

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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% -100%)	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, 19 de mayo del 2025

Mg. Manuel S. Calderón Carrillo
C.P.P. 12584

FIRMA/SELLO EL VALIDADOR DNI:
2414679



VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: MG. MANUEL SANTIAGO CALDERÓN

CARRILLO PROFESIÓN: PSICÓLOGO

Nº DE COLEGIATURA: 12584

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Inventario de Burnout de Maslach**

Nº	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
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% -100%)	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, 19 de mayo del 2025


 Mg. Manuel S. Calderón Carrillo
 C.P.F. 12584
 FIRMA/SELLO

DEL VALIDADOR DNI: 22414679

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



RED DE SALUD
YAROWILCA

MICRO RED DE SALUD
CHAVINILLO

CENTRO DE SALUD
CHAVINILLO



"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y conmemoración de las heroicas batallas de Junín Ayacucho"

AUTORIZACIÓN

Huánuco, 20 de marzo del 2024

SR.: NICO LORENZO ASTUHUAMAN

Bachiller de la Universidad de Huánuco

Presente:

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZACION DE INVESTIGACION.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarlo cordialmente a nombre de la jefatura de la Micro Red de Salud Yarowilca, y al mismo tiempo en atención al documento que presento con fecha 25 de febrero de 2024, mediante el cual solicita permiso para la aplicación de instrumentos de recolección de información del Proyecto de Investigación titulada "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo – 2024".

Al respecto, sobre lo solicitado; y siendo el propósito netamente Académico, se AUTORIZA el permiso para la aplicación de instrumentos de recolección de información del proyecto de investigación titulada "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo – 2024", por lo que se exhorta a que dicha información no será utilizada para otro propósito que no sea Académico.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Atentamente,



Dirección: Jr. Virgen de Fátima s/n – Carretera Central -Altura Reniec
RUC:20608951106

ANEXO 5

BASE DE DATOS

BURNOUT.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	2	2	1	5	0	1	6	2	4	0	0	4	1	2	0
2	1	1	1	5	0	0	6	1	1	0	0	6	0	1	0
3	2	1	1	5	0	1	4	1	4	1	2	4	1	3	0
4	3	3	0	4	0	1	2	0	5	3	0	6	0	2	3
5	2	1	1	6	0	0	2	1	6	0	1	6	0	6	0
6	0	1	0	6	0	1	6	0	6	1	0	6	1	1	1
7	2	3	1	2	0	2	5	0	6	4	0	6	0	0	3
8	1	1	2	5	0	1	5	0	6	0	0	6	0	1	2
9	4	2	2	4	1	1	5	3	5	1	1	5	1	2	1
10	2	2	2	5	5	1	5	4	4	0	1	3	0	2	0
11	1	2	0	5	2	1	4	1	5	1	1	3	5	2	0
12	1	2	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1
13	2	1	1	1	0	1	3	1	2	1	0	0	1	1	1
14	2	3	2	5	0	1	3	0	0	0	0	2	0	2	1
15	2	2	2	4	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2
16	6	6	6	5	2	5	6	5	6	0	6	2	2	6	4
17	4	5	5	5	0	0	2	4	6	0	1	5	0	1	1
18	4	3	4	3	0	2	2	3	2	0	2	2	2	2	3
19	1	2	1	4	0	0	5	0	5	0	0	6	0	0	2
20	2	3	2	6	0	2	5	3	4	1	2	3	1	2	1
21	0	1	2	2	0	0	1	0	0	1	1	3	0	1	1
22	2	2	1	1	3	0	5	0	5	0	0	5	0	1	0
23	3	2	0	0	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	6

Vista de datos Vista de variables

SATISFACCIÓN LABORAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	2	5	6	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5
2	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	5	5	5	5
3	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	6	6
4	3	4	5	5	5	6	5	4	5	3	5	5	5	4
5	6	6	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	5	6
6	5	5	4	1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5
7	6	5	6	5	5	6	5	5	6	2	3	4	5	6
8	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	3	4	6	5
9	6	5	5	6	5	6	5	5	6	1	4	4	5	5
10	6	6	6	5	5	2	5	2	6	1	5	5	5	5
11	6	6	7	6	6	6	3	3	6	3	1	6	7	6
12	7	6	6	6	5	7	7	7	6	6	7	6	6	6
13	5	5	6	5	6	5	3	5	6	6	3	5	5	5
14	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5
15	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
16	4	4	6	4	4	2	2	5	5	3	3	2	2	2
17	7	5	7	1	5	7	5	5	6	6	5	3	3	3
18	5	4	5	2	4	7	5	3	4	5	5	5	4	4
19	5	6	7	5	7	6	6	6	7	4	3	3	5	5
20	6	5	5	3	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6
21	7	6	6	5	6	3	3	5	5	3	5	7	5	5
22	6	6	6	5	5	4	5	5	6	2	4	4	5	4
23	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6

Vista de datos Vista de variables

SATISFACCIÓN LABORAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	I1	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	I2	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	I3	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	I4	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	I5	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	I6	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	I7	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	I8	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	I9	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	I10	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	I11	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	I12	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	I13	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	I14	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	I15	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	I16	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	I17	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	I18	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	I19	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	I20	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	I21	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	I22	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	I23	Númerico	8	0		{1, MUY IN...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	X1	Númerico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
Vista de datos Vista de variables											

BURNOUT.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
	Nombre	Tipo	anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	I1	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	I2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	I3	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	I4	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	I5	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	I6	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	I7	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	I8	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	I9	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	I10	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	I11	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	I12	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	I13	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	I14	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	I15	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	I16	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	I17	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	I18	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	I19	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	I20	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	I21	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	I22	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	X1	Númerico	8	0	SUMATORIA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	X1_1	Númerico	8	0	SINDROME BU...	{1, BAJO}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
Vista de datos Vista de variables											

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHAVINILLO – 2024"

Investigador: **NICO LORENZO ASTUILLAMAN**
Bachiller de la Universidad de Huánuco

Apreciado colaborador, el objetivo de esta investigación es evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo. Esta información permitirá identificar posibles factores de riesgo y proponer estrategias para mejorar el bienestar laboral.

Se le solicitará responder dos cuestionarios:

1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.
2. Escala Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS).

La aplicación tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos, y se realizará en su centro laboral en un horario previamente coordinado.

La participación en este estudio no implica riesgos físicos ni psicológicos significativos. El beneficio principal será contribuir con información valiosa que permitirá desarrollar propuestas de mejora en el ambiente laboral.

La información obtenida será anónima y confidencial. No se registrará su nombre ni datos que permitan su identificación personal. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin que esto le genere perjuicio alguno.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su consentimiento para su participación en mi estudio, en señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien firmar el presente consentimiento informado.

Firma del participante:



J.C.?

Fecha: 15 / 07 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHAVINILLO – 2024"

Investigador: NICO LORENZO ASTUJAMAM
Bachiller de la Universidad de Huánuco

Apreciado colaborador, el objetivo de esta investigación es evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo. Esta información permitirá identificar posibles factores de riesgo y proponer estrategias para mejorar el bienestar laboral.

Se le solicitará responder dos cuestionarios:

1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.
2. Escala Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS).

La aplicación tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos, y se realizará en su centro laboral en un horario previamente coordinado.

La participación en este estudio no implica riesgos físicos ni psicológicos significativos. El beneficio principal será contribuir con información valiosa que permitirá desarrollar propuestas de mejora en el ambiente laboral.

La información obtenida será anónima y confidencial. No se registrará su nombre ni datos que permitan su identificación personal. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin que esto le genere perjuicio alguno.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su consentimiento para su participación en mi estudio, en señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien firmar el presente consentimiento informado.

Firma del participante:



r.n.

Fecha: 20 / 07 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA MICRO RED DE SALUD DE CHAVINILLO – 2024"

Investigador: **NICO LORENZO ASTUJAMAN**

Bachiller de la Universidad de Huánuco

Apreciado colaborador, el objetivo de esta investigación es evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Chavinillo. Esta información permitirá identificar posibles factores de riesgo y proponer estrategias para mejorar el bienestar laboral.

Se le solicitará responder dos cuestionarios:

1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.
2. Escala Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS).

La aplicación tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos, y se realizará en su centro laboral en un horario previamente coordinado.

La participación en este estudio no implica riesgos físicos ni psicológicos significativos. El beneficio principal será contribuir con información valiosa que permitirá desarrollar propuestas de mejora en el ambiente laboral.

La información obtenida será anónima y confidencial. No se registrará su nombre ni datos que permitan su identificación personal. Los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos. Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin que esto le genere perjuicio alguno.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su consentimiento para su participación en mi estudio, en señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien firmar el presente consentimiento informado.

Firma del participante:



Fecha: 18 / 07 / 2025

ANEXO 7

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









