



## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO

### TITULO

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2022”

### RESUMEN

El presente trabajo de investigación se centra en la problemática existente en los trabajadores de la salud del Hospital Amazónico de Yarinacocha, referente a la sobrecarga de trabajo que vienen experimentando como consecuencia del actual contexto de la emergencia nacional por la Covid-19, ya que se han incrementado los horarios laborales, así como la atención de pacientes, lo que ha traído como consecuencia que el personal esté predispuesto a sufrir el síndrome de burnout, y por ende se sientan insatisfechos con la labor que desempeñan. En tal sentido la investigación pretende responder a la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022?. A su vez, tiene como objetivo general: “Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022”. Para esto, se utilizará el diseño no experimental – transversal – correlacional. Y se aplicará como instrumento de recolección de datos, la encuesta, la cual se aplicará a una población de 25 profesionales de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali. A su vez, con los datos obtenidos, se va elaborar una base de datos, utilizando la estadística descriptiva a través del software SPSS. Ver. 25, seguidamente se realizará el análisis correlacional de las variables, a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, para determinar la relación que existen entre las variables, teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación.

### Palabras claves

Agotamiento, estrés, fatiga, satisfacción, síndrome

### Abstract

The present research work focuses on the existing problems in the health workers of the Yarinacocha Amazon Hospital, referring to the work overload that they have been experiencing as a consequence of the current context of the national emergency due to Covid-19, since working hours have increased, as well as patient care, which has resulted in staff being predisposed to suffer burnout syndrome, and therefore feel dissatisfied with the work they perform. In this sense, the research aims to answer the following question: Is there a relationship between the Burnout Syndrome and the job satisfaction of the nursing staff of the Yarinacocha Amazon Hospital, Ucayali, 2022? In turn, it has as a general objective: "Determine if there is a relationship between the Burnout Syndrome and the job satisfaction of the nursing staff of the Amazon Hospital of Yarinacocha, Ucayali, 2022". For this, the non-experimental - transversal - correlational design will be used. And the survey will be applied as a data collection instrument, which will be applied to a population of 25 nursing professionals from the Yarinacocha Amazon Hospital, Ucayali. In turn, with the data obtained, a database will be developed, using descriptive statistics through SPSS software. Ver. 25, then the



correlational analysis of the variables will be carried out, through the application of the Spearman correlation coefficient, to determine the relationship that exists between the variables, taking into account the objectives set in the investigation.

## Keywords

Exhaustion, stress, fatigue, satisfaction, syndrome

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad existe un mayor índice de competitividad entre las organizaciones, en tal sentido, el factor humano es una herramienta clave para lograr los objetivos institucionales. El nivel de satisfacción laboral que estos tengan debe ser el óptimo para que aseguren su permanencia en la labor que desempeñen.

Los factores que afectan la satisfacción laboral son múltiples, pudiendo ser tanto factores intrínsecos (propios del trabajador) y extrínsecos (factores externos ajenos al trabajador), a esto se suma el tipo de clima organizacional que experimentan dentro de sus organizaciones, factores que hacen que el trabajador no se desenvuelva de manera eficiente. Además de ello, es importante tomar en cuenta ciertos trastornos de tipo psicológico que alteran el comportamiento de la persona, incitando el agotamiento emocional y estrés en el trabajador, por lo que este impide alcanzar los niveles óptimos de desempeño.

En este sentido, más de cincuenta años de investigación en el objeto de estudio han provisto evidencia acerca de la relevancia de los factores situacionales intrínsecos y extrínsecos para explicar la satisfacción laboral<sup>1</sup>.

En el Perú el 70% de los empleados del sector público o privado sufren estrés y fatiga laboral, lo que los hace propensos a tener el síndrome de burnout, esto por la sobrecarga laboral existente lo que conlleva a un nivel cansancio físico y mental, haciendo que sus niveles de desempeño laboral se vean afectados, disminuyendo la eficiencia y eficacia en sus actividades cotidianas<sup>(2)</sup>.

Al respecto Maslach<sup>(1)</sup>, menciona que el síndrome de burnout puede ser definido como el cansancio físico y emocional que experimentan los profesionales dentro de sus centros laborales, presentando poco interés y entusiasmo al realizar sus actividades.

Por su parte, Morillo define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo”<sup>(2)</sup>.

En ese contexto Díaz<sup>(3)</sup>, refiere que en el Perú se han realizado diversas investigaciones que determinan la influencia del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral de los profesionales de salud, y que esta relación es significativa, por lo que dichos profesionales tienen predisposición a padecer ciertos factores que alteran su normal desempeño en sus centros laborales.

La realidad en nuestra región no es distinta, debido a que los trabajadores del



sector salud experimentan lo que se conoce como trabajo a presión, lo cual hace que sobrepasen las horas establecidas en sus contratos o normas de la institución, y se sobre esfuerzan al realizar alguna actividad en específico, lo cual genera un nivel de estrés que los hace predispuesto a sufrir el síndrome de Burnout el cual se manifiesta mediante factores como son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos factores a su vez inciden en el desempeño laboral del personal, disminuyendo los índices de eficiencia, lo que impide el cumplimiento de las metas institucionales.

El Hospital Amazónico de Yarinacocha, y tiene como principal función administrar y otorgar prestaciones de salud, en el ámbito jurisdiccional asignado por la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Sin embargo, en el contexto actual el personal de salud, específicamente de enfermería viene realizando sus actividades con mayor frecuencia y fuera de sus horarios establecidos, en tal sentido, vienen experimentando una sobre carga laboral que los predispone a padecer el Síndrome de Burnout y disminuye el rendimiento laboral percibiendo así una baja satisfacción con su ambiente laboral. Dicha problemática es evidente por lo que la institución debe tomar acciones preventivas y estrategias que ayuden a motivar a su recurso humano.

Por tal motivo, hemos tomado como reto desarrollar el presente trabajo de investigación, el cual nos ayudará a medir el grado de síndrome de burnout que vienen experimentando el personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha y evaluar su incidencia en la satisfacción laboral de los mismos.

## II. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

En ese contexto, la presente investigación se justifica teóricamente, en la medida que existen escasas investigaciones con las variables en estudio en nuestra región, en ese sentido, aportará resultados relevantes para el desarrollo de los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

En el aspecto práctico, la investigación se sustenta en la importancia del trabajador, por lo que va generar un beneficio para los directivos del Hospital Amazónico de Yarinacocha, los cuales podrán tomar decisiones para mejorar el ambiente laboral de sus trabajadores; determinando a su vez, que los trabajadores puedan tener excelentes mejoras laborales, cero estrés, cero cansancio físico y emocional, mejorando así y tener un gran desempeño en todo el desenvolvimiento laboral.

En el aspecto metodológico, la investigación pretende mejorar un precedente de investigación en el sector público, siendo este una investigación de consulta para el desarrollo de otras investigaciones con las mismas variables de estudio, y así poder mejorar las capacidades de respuestas de los trabajadores ante estos cambios que se dan a causa de factores estresantes los cuales podrán ser vistos en su ámbito laboral.

En el aspecto social, la presente investigación intenta, a través de las estrategias y recomendaciones, mejorar los niveles de desempeño de los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha a causa de los



constantes cambios en el ámbito público, provocando un alto agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal; en ese sentido, dichos trabajadores podrán brindar un servicio de calidad y eficiencia a la ciudadanía.

### III. HIPOTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

El Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.

#### 3.2. Hipótesis Específicos

- La dimensión de agotamiento emocional se relaciona con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- La dimensión de despersonalización se relaciona con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- La dimensión de realización personal se relaciona con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.

### IV. OBJETIVOS

#### 4.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.

#### 4.2. Objetivos Específicos

- Precisar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Establecer si existe relación entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.
- Evaluar si existe relación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.

### V. ANTECEDENTES

Cevallos D.<sup>(4)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Síndrome de burnout y la salud emocional del personal de enfermería. Resulta-dos: Los resultados determinaron que de treinta y dos personal de enfermería la incidencia del síndrome de burnout fue de un profesional con niveles altos, ocho con niveles medios, veintiuno con niveles bajos y la alteración de la salud emocional fue un cuatro personal de enfermería con niveles escasos, dos con excesiva atención, dieciocho con adecuada y ocho con excelente. Conclusiones: El síndrome de burnout tiene una incidencia baja en el personal de enfermería que labora en el instituto de seguridad social de Jipijapa y la salud emocional de los mismos se ha visto alterada en poca cuantía.

Antolines S.<sup>(5)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Revisión documental sobre el



síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. Resultados: Así mismo se obtuvieron resultados satisfactorios para la investigación en lo que respecta a las profesiones de mayor afectación, edades de los funcionarios, género, consecuencias físicas, psicológicas y organizacionales. Con respecto a la psicología organizacional, se expuso las teorías que en los últimos diez años han sido la base de las investigaciones realizadas en Colombia. Conclusiones: Por último, se dedujo la responsabilidad conjunta del funcionario y la organización, en la prevención y disminución de la presencia de esta patología, con el fin, de mejorar el clima laboral, el desempeño y la productividad de las organizaciones.

Vilá, M. y otros<sup>(6)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. Resultados: En un 17.2% existe prevalencia del síndrome de burnout, del cual 46.2% dieron resultados alterados en uno o más componentes, vale decir, que en la dimensión agotamiento emocional se tuvo un resultado de 38,2%, en la dimensión despersonalización 23,8%, y por ultimo 7.7% en la dimensión realización personal. Conclusiones: Existe un alto nivel de burnout entre los trabajado-res contratados y nombrados, según el tipo de profesional y trabajo que desempeñan.

Yslado R. y otros<sup>(7)</sup>, desarrollaron el estudio titulado: Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud. Resultados: La tasa de prevalencia (TP) para el burnout alto fue 33,3 %. Mediante el análisis de ecuaciones estructurales, se encontró que existe relación significativa ( $AGFI = 0,946$ ) y negativa (coeficiente estructural =  $-0,62$ ) entre el burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. La dimensión predominante del burnout fue la despersonalización ( $37 \% = 0,72 / (0,56 + 0,72 + 0,65)$ ); y el factor predominante de la satisfacción laboral fueron los beneficios económicos ( $35 \% = 0,99 / (0,67 + 0,99 + 0,48 + 0,66)$ ). Conclusiones: Existe relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; el burnout es predictor de la satisfacción laboral. No se han encontrado diferencias significativas al comparar la tasa de prevalencia del burnout alto, según las variables sociodemográficas y laborales.

Gonzales J.<sup>(8)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal de salud. Resultados: Se seleccionaron para el análisis los trabajos cuantitativos que evaluaban la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout ( $n = 8$ ). En general, las puntuaciones altas del Síndrome de burnout fueron relacionadas con un bajo nivel de satisfacción laboral. Conclusiones: Investigaciones futuras deben proponer alcances correlacionales o explicativos y se debe considerar muestras de mayor tamaño y diversidad de sujetos.

Farfán C.<sup>(9)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016. Resulta-dos: Los resultados luego de haber aplicado Ji Cuadrado a ambas variables en conjunto se obtuvieron  $X^2C (16.00) > X^2T (12.59)$ . Conclusión: Por lo tanto, concluimos que existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en los licenciados en enfermería del Hospital II EsSalud Tarapoto – 2016, a un nivel de significancia de 0.05. El





nivel de satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del Hospital II EsSalud Tarapoto – 2016 es como sigue: El 66,07%(37) refieren estar “Satisfechos”, seguidos de 21.43%(12) que están “Insatisfacción” y el 12,50%(7), manifiestan estar “Muy insatisfechos”. El nivel del Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II EsSalud Tarapoto – 2016, es como sigue: El 91,1%(51) presentan nivel de Síndrome de Burnout “Intermedio” seguido del 7,1%(14) que tienen síndrome de Burnout “Bajo” y el 1,8%(1) presenta Síndrome de Burnout de nivel “Alto”.

Vilches J. y otros<sup>(10)</sup>, desarrollaron el estudio titulado: Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía pe-ruana. Resultados: El 76,7% de los médicos fueron varones, ocho de cada diez padecieron SBO. El 20% de los pacientes estuvieron satisfechos con la consulta y sólo el 16,7% indicó tener una mediana relación médico paciente. Se encontró asociación estadísticamente significativa entre quienes padecían SBO y se atendieron en las consultas externas de los servicios de cirugía (RPa: 1.46; IC 95%: 1.20–1.76) , gineco obstetricia (RPa: 1.69; IC 95%: 1.41–2.03) o en aquellos pacientes que se encontraban insatisfechos con la consulta brindada (RPa: 1.59; IC 95%: 1.22-2.07), el haber realizado el residentado médico fue un factor protector a desarrollar SBO (RPa: 0.62; IC 95%: 0.62– 0.77). Conclusión: Los pacientes manifiestan tener niveles adecuados de relación médico-paciente a pe-sar del elevado índice de SBO en médicos, las especialidades qui-rúrgicas predisponen a desarrollar Burnout.

Gutiérrez, M.<sup>(11)</sup>, desarrolló el estudio titulado: Factores del ambiente laboral y síndrome de burnout en profesionales de en-fermería Hospital Amazónico - Pucallpa 2014. Resultados: Los re-sultados muestran que los profesionales de enfermería están ex-puestos en mayor porcentaje a factores de riesgo de tipo ergonó-mico, entre los que destacan; permanecer mayor tiempo de pie y al final de su turno de trabajo presenta malestar a nivel de la columna vertebral. Se demuestra una correlación significativa entre el factor de riesgo ergonómico y el síndrome de Burnout. Conclusiones: Se concluye que el Síndrome de Burnout está presente en los profe-sionales de enfermería y se requiere un programa preventivo que permita minimizar o reducir al mínimo la aparición de este síndro-me.

Pérez, C. y Villacrez, K.<sup>(12)</sup>, desarrollaron el estudio titulado: Nivel de estrés y su relación con el estado de salud psicológico en el profesional de enfermería del Hospital Amazónico - 2014. Resul-tados: el 44% de profesionales presentan estrés bajo manifestando una conducta buena. El 42% de profesionales presentan un nivel de estrés medio evidenciando una autoestima alta. Así mismo, el 46% de profesionales presentan un nivel de estrés bajo con de-presión leve. Por otro lado, el 42% de profesionales presentan un nivel de estrés medio evidenciando insomnio moderado. Conclusiones: Existe relación significativa entre nivel de estrés y las dimensiones del estado de salud psicológica (autoestima, alteración del sueño, depresión y conducta) en el profesional de enfermería, Hospital Amazónico



## VI. MARCO TEÓRICO

### Síndrome de Burnout

#### **Definición**

Según Bittar<sup>(13)</sup>, la definición de la palabra Burnout tiene su origen en la terminología anglosajona cuyo significado es quemado o desgastado por el trabajo, sin embargo existen otras definiciones.

Por su parte Bradley<sup>(14)</sup>, menciona que desde su descubrimiento el síndrome de burnout ha recibido muchos conceptos definidos por diversos autores haciendo que exista mucha información referencial sobre el tema.

El termino burnout fue descubierto por Bradley en el año 1969, el mismo que lo atribuyo a un fenómeno psicológico que presentaban las personas que brindan apoyo humanitario, sin embargo Freudenberg en el año 1974 le dio una definición oficial y más específica, precisando que se trata de un estado emocional de cansancio físico y mental, que perjudica el rendimiento esperado de los trabajadores<sup>(14)</sup>.

#### **Factores predisponentes del síndrome de burnout**

Respecto a los factores predisponentes, Bittar<sup>(13)</sup>, menciona que existen diversos aspectos que tienden a la persona a estar predispuesto a presentar el síndrome de burnout, estas tienen relación con factores que tienen que ver con la personalidad, sitio donde labora y factores sociales.

En una investigación realizada por Burke y Mikkelsen<sup>(15)</sup>, encontraron que existen seis factores que predisponen a la persona a presentar el síndrome de burnout: 1. La carga laboral, 2. Falta de control, 3. Falta de reconocimiento, 4. Desconocimiento de las necesidades de los trabajadores, 5. Falta de justicia, 6. Incoherencia entre las características del trabajador.

Por su parte Angerer<sup>(16)</sup>, menciona que la recarga laboral tiene relación con las desmedidas horas de trabajo que realiza una persona, lo que hace que esta persona gaste más energía de la necesaria para realizar una determinada actividad.

#### **Consecuencias del síndrome de burnout**

En este punto Shirom<sup>(17)</sup>, menciona que el síndrome de burnout desgasta las energías de los trabajadores, afectado su estado emocional y salud, alterando su normal desempeño, debido a la sensación de cansancio y falta de voluntad.

Por su parte Schaufeli y otros<sup>(18)</sup>, refieren que este síndrome trae como consecuencia que el trabajador no pueda concentrarse en la atención del cliente o usuario, dificultando su normal desenvolvimiento para reconocer las necesidades de los demás.

#### **Instrumentos de medición del síndrome de burnout**

Existen distintos instrumentos que sirven para medir el síndrome de burnout, que fueron utilizados de forma constante y estricta, los cuales han servido para comprender más a fondo este fenómeno. El instrumento más conocido y utilizado es el cuestionario Copenhagen Burnout Inventory (CBI), el cual



mediante tres dimensiones identificadas, calcula el nivel de cansancio físico y emocional de la persona<sup>(19)</sup>.

Por otro lado Poghosyan y otros<sup>(20)</sup>, dan a conocer en su investigación que existe un instrumento con mayor nivel de confiabilidad, denominado Maslach Burnout Inventory (BMI) descubierto por Maslach y Jackson en el año 1981, el cual es usado con mayor frecuencia en los trabajos de investigación. Este instrumento mide a través de escalas el estado sentimental y pensamientos de las personas en referencia a las actividades que realiza en su centro laboral.

### **Dimensiones del síndrome de burnout**

Según Maslach<sup>(1)</sup>, el síndrome de burnout se puede dividir en tres dimensiones, el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, los mismos que se presentan en diferentes actividades de nuestra vida, pero se encuentran debidamente concatenados. A continuación conceptualizaremos cada uno de ellos:

- a) Cansancio emocional: Esta componente se refiere al agotamiento o estrés que presenta la persona, la misma que se presenta cuando existe sobrecarga laboral.
- b) Despersonalización: En este punto se contempla el aspecto interno de la persona, referente a las experiencias negativas, indiferentes o indolentes que pueden surgir en el normal desempeño de nuestras actividades laborales.
- c) Realización personal: Esta dimensión se refiere al sentimiento de fracaso o autosuficiencia, al no poder cumplir alguna meta personal o laboral, ya sean por factores como la escasez de recursos o falta de apoyo para escalar o ascender en su vida profesional.

### **Satisfacción laboral**

#### **Definición**

La satisfacción laboral se define como la forma de actitud del profesional empleado, frente a su ocupación, además de las relaciones el resto del personal de la organización y su entorno. El cumplir las políticas, reglamentos, y estándares de desempeño también es un indicador de satisfacción laboral<sup>(21)</sup>.

Para Robbins<sup>(21)</sup>, “La satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. Además, afirma que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña intervienen de igual manera en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace, así en la medida en que la personalidad concuerde con la vocación elegida existirá una mayor posibilidad de tener unos trabajadores satisfechos”.

Locke, citado por Gargallo<sup>(22)</sup>, indica que fue uno de los primeros autores en considerar que el nivel de satisfacción laboral es el sumatorio ponderado de





una combinación de aspectos que el empleado valora en su trabajo; en concreto, clasifica las dimensiones específicas distinguiendo entre eventos o condiciones y agentes de satisfacción laboral. Dentro de los eventos o condiciones incluye los aspectos asociados a la satisfacción con el interés intrínseco del trabajo, la variedad y la cantidad del mismo, las oportunidades de aprendizaje, su dificultad, las posibilidades de éxito, el control sobre los procedimientos, etc.; la retribución cuantitativa y la distribución de la misma en términos de equidad; las promociones a partir de las oportunidades de formación u otros aspectos en los que se apoye la promoción; el reconocimiento recibido por el desarrollo de las tareas a partir de los elogios o las críticas y el sentimiento de congruencia con la percepción propia; la retribución extra salarial como las pensiones, la seguridad, los servicios médicos, las vacaciones, etc. Las condiciones de trabajo tales como el diseño del puesto de trabajo, la luz, el horario, los ruidos, etc.

### **Satisfacción laboral en el Comportamiento Organizacional**

Una de las definiciones más aceptadas en la psicología de las organizaciones fue escrita por Edwin Locke en 1969. Según este autor, la satisfacción laboral se puede definir como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”<sup>(23)</sup>.

Es interesante notar que aunque esta definición tiene ya casi cincuenta años, sigue siendo vigente y totalmente relevante. Si extraemos algunas palabras clave de la definición de satisfacción laboral, podremos ver claramente que se trata de un problema con un alto grado de subjetividad: estado emocional, placentero, percepción, sujeto. El desafío para las empresas se encuentra en traducir esta subjetividad en indicadores más tangibles, con el objetivo último de que los empleados se sientan mejor<sup>(23)</sup>.

### **Importancia de la Satisfacción Laboral**

Sin duda alguna, los trabajadores son el recurso más vital de cualquier organización. Mantener a los empleados satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones<sup>(23)</sup>:

- a) Menores tasas de ausentismo y rotación. Los trabajadores a los que les agrada su empleo tienen menor probabilidad de renunciar o de faltar al trabajo, lo cual resulta en un ahorro de tiempo y de dinero para el departamento de Recursos Humanos.
- b) Mayor productividad. En general los empleados satisfechos sin importar su condición tienen mejor desempeño que aquellos que no están contentos. De aquí la efectividad de las compañías con una mayor cantidad de empleados felices.
- c) Lealtad. Cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar con más ahínco y compromiso. Esto suele denominarse bajo el concepto de comportamiento ciudadano.

La satisfacción laboral no sólo reduce el riesgo psicológico y social, sino que también es rentable para organizaciones de todo tipo de industrias.



La satisfacción laboral es importante en sí misma en tanto forma parte del bienestar social, y esta simple taxonomía [de un buen trabajo] permite comenzar a responder preguntas tales como “¿En qué aspectos son mejores los trabajos de los mayores que los trabajos de los jóvenes? (y viceversa)”, “¿Quiénes tienen buenos trabajos?” o “¿Cuándo los buenos trabajos son reemplazados por malos trabajos?”. Además, las medidas de calidad del empleo pueden predecir el comportamiento futuro del mercado laboral. Las decisiones que un trabajador toma sobre su empleo (cómo trabajar, cambiar de trabajo o permanecer en él, etcétera) dependen en gran medida de una evaluación subjetiva, en otras palabras, de su satisfacción laboral<sup>(22)</sup>.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Herzberg<sup>(24)</sup>, postuló que existen dos grupos o factores que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Un grupo de factores intrínsecos y otro de factores extrínsecos. Esta teoría es conocida como teoría de dos factores o teoría bifactorial de Herzberg.

#### **a) Factores extrínsecos o higiénicos:**

Para el Dr. Frederick Herzberg<sup>(24)</sup>, los diversos factores extrínsecos son los que se relacionan con la insatisfacción, el ambiente y otros factores donde las personas no tenemos un control directo de los mismos:

Según las investigaciones de Herzberg, Mauser y Snyderman podríamos citar lo siguiente: Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados<sup>(24)</sup>.

Se comprende que los factores extrínsecos son los que no están bajo el control del individuo y los motivantes son los que podrían apoyar la satisfacción del trabajador contra lo que solo crean insatisfacción, dando así un resultado simple de resta para obtener mayor satisfacción al final<sup>(24)</sup>.

#### **b) Factores Intrínsecos o motivadores:**

Los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta.

Citando a Fuentes: “Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña”<sup>(25)</sup>.

Bajo el control del individuo ya que tienen que ver con lo que él hace y desempeña. Los factores involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que se desempeñan y alcanzan en el trabajo.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción. Sin embargo, cuando son



precarios, la evitan. Por el hecho de estar amarrados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores motivadores<sup>(25)</sup>.

## VII. METODOLOGÍA

### 7.1. Lugar de estudio

La presente investigación tendrá como unidad de estudio al Hospital Amazónico de Yarinacocha, el cual se ubica en el departamento de Ucayali, provincia de Coronel Portillo, distrito de Yarinacocha. Teniendo como principales actores al personal de enfermería, viéndose beneficiados los usuarios y población en general del distrito de Yarinacocha que se atienden en dicho nosocomio.

### 7.2. Población y tamaño de muestra

#### Población.

La población estará constituida por 25 profesionales de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha.

#### Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio de investigación.
- Personal de enfermería que estén realizando trabajo presencial como medida de seguridad por la Emergencia Sanitaria por la COVID-19.

#### Criterios de exclusión

- Personal de enfermería con descanso médico, vacaciones, licencias y permisos durante el periodo de recolección de datos.
- Personal de enfermería que estén realizando trabajo remoto, como medida de seguridad por la Emergencia Sanitaria por la COVID-19.

#### Muestra

Por la accesibilidad a la población de estudio, se utilizará el muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, tomando como muestra el total de la población, es decir los 25 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Amazónico de Yarinacocha; considerando los criterios de inclusión y exclusión.

### 7.3. Descripción detallada de los métodos, uso de materiales, equipos o insumos.

#### a) Diseño de muestreo

Se utilizará el diseño muestral no probabilístico o muestreo por conveniencia, dado que la población es accesible, además de ser un método fácil y económico.

#### b) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos, entre otros.

Para la presente investigación se elaboró dos instrumentos de recolección de datos (Anexo 02), el cual fue validado a través del juicio



de expertos (Anexo 04), según el siguiente detalle:

Nombre de instrumento: Cuestionario  
Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022  
Autor de instrumento: Cuestionario sobre síndrome de burnout adaptado de Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS)  
Características: El cuestionario consta de 22 preguntas con respuesta cerradas tipo Likert.  
Aplicación: Individual  
Técnica: Encuesta

### c) Descripción de variables a ser analizados en el objetivo específico

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.	a) Precisar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.	Síndrome de burnout	Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cansancio</li><li>• Fatiga</li></ul>
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sentimientos</li><li>• Actitudes</li><li>• Respuestas negativas</li></ul>
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Autoeficiencia</li><li>• Realización personal en el trabajo</li></ul>
	b) Establecer si existe relación entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.	Satisfacción laboral	Motivacional o intrínseco	<ul style="list-style-type: none"><li>• Política y procedimiento</li><li>• Pago</li><li>• Supervisión</li><li>• Condiciones laborales</li><li>• Relaciones Interpersonales</li></ul>
			Higiénico o extrínseco	<ul style="list-style-type: none"><li>• El trabajo mismo</li><li>• Reconocimiento</li><li>• Responsabilidad</li><li>• Ascenso</li><li>• Autonomía</li></ul>

### d) Aplicación de prueba estadística inferencial.

El análisis de datos se llevará a cabo con la información recolectada teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación, los cuales se representarán mediante gráficos y cuadros estadísticos de los resultados. Seguidamente se realizará el análisis correlacional de las variables, a través de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, para ello, se utilizará el Software Estadístico SPSS Ver. 25



## 7.4. Tabla de recolección de datos por objetivos específicos.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.	a) Precisar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022. b) Establecer si existe relación entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022. c) Evaluar si existe relación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.	Síndrome de burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• Fatiga</li> </ul>	Cuestionario sobre síndrome de burnout, adaptado de Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Respuestas negativas</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoeficiencia</li> <li>• Realización personal en el trabajo</li> </ul>	
		Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política y procedimiento</li> <li>• Pago</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> </ul>	Cuestionario sobre satisfacción laboral, con 5 alternativas de respuestas: 5 (Siempre); 4 (Casi siempre); 3 (Algunas veces); 2 (Casi nunca) y 1 (Nunca).
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo mismo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Ascenso</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	

## VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Trimestres											
	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Etapla exploratoria	X	X										
Formulación de Proyecto			X	X								
Presentación del proyecto				X								
Elaboración del primer borrador de tesis					X	X						
Elaboración de instrumentos						X	X					
Ejecución de prueba de instrumentos							X	X				
Análisis y codificación de resultados								X	X			
Elaboración de cuadros estadísticos									X			
Elaboración de conclusiones									X			
Entrega del 1er borrador de Tesis										X		
Correcciones del 1er borrador de Tesis										X	X	
Entrega de Tesis											X	
Sustentación de la Tesis												X





## VII. PRESUPUESTO

Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/.)	Cantidad	Costo total (S/.)
Profesionales	Unid.	1,500.00	1	1,500.00
Encuestadores	Unid.	100.00	3	300.00
Digitador	Unid.	150.00	1	150.00
Copias fotostáticas	Unid.	0.10	2000	200.00
Anillado	Unid.	3.00	3	9.00
Impresión	Unid.	0.50	600	300.00
Lapicero	Unid.	0.50	12	6.00
Cuadernos	Unid.	1.00	5	5.00
Papel bond	Millar	30.00	1	30.00
Folders	Unid.	0.80	100	80.00
Encuadernado	Unid.	35.00	3	105.00
<b>TOTAL</b>				<b>2,685.00</b>

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Maslach C. Comprendiendo el Burnout. Univ Calif. 2009;37–43.
2. Harper C, Lynch J. Manuales de recursos humanos. Manuales d. Madrid; 1992. 229–238 p.
3. Díaz Tinoco A. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del Callao [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014. Available from: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/Díaz\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/Díaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Cevallos Zambrano DA. Síndrome de burnout y la salud emocional del personal de enfermería [Internet]. Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2019. Available from: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1626>
5. Antolínez Pabón L. Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. [Internet]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2019. Available from: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019\\_revisio\\_n\\_documental\\_sindrome.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14425/1/2019_revisio_n_documental_sindrome.pdf)
6. Vilà Falgueras M, Cruzate Munoz C, Orfila Pernas F, Creixell Sureda J, González López MP, Davins Mirallese J. Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. Atención Primaria [Internet]. 2015;1:25–31. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>
7. Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud [Internet]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2019. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
8. Gonzalez Morales J. Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral En personal de salud [Internet]. Universidad de Lima; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13212>



9. Farfán Pinedo CB. Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016 [Internet]. 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30537>
10. Vílchez Cornejo J, Romaní Ojeda L, Ladera Porta K, Marchand Gonzales M. Síndrome de burnout en médicos de un hospital de la Amazonía Peruana. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2019;4:60–7. Available from: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>
11. Gutiérrez Huayuna MA. Factores del ambiente laboral y síndrome de burnout en profesionales de enfermería hospital amazónico, Pucallpa 2014. Universidad Nacional de Ucayali; 2014.
12. Perez Amasifuen C, Villacrez Zavala K. Niveles de estrés y su relación con el estado de salud psicológico en el profesional de enfermería del Hospital Amazónico - 2014 [Internet]. Universidad Nacional de Ucayali; 2015. Available from: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/2037>
13. Bittar MC. Investigación sobre “burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios.” Cátedra Iberoam Investig [Internet]. 2008;39–48. Available from: [https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915\\_2.pdf](https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf)
14. Bradley FH. Community-based Treatment for Young Adult Offenders. Crime Delinq. 1969;3:359–70.
15. Burke RJ, Mikkelsen A. Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. Polic An Int J Police Strateg Manag. 2005;2:269–78.
16. Angerer JM. job burnout. J Employ Couns. 2003;3:98–107.
17. Shirom A. Reflections on the study of burnout. Work Stress. 2005;3:263–270.
18. Schaufeli WB, Taris TW, Rhenen W Van. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? Appl Psychol an Int Rev. 2008;2:173–203.
19. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work Stress. 2005;3:192–207.
20. Poghosyan L, Aiken LH, Sloane DM. Factor structure of the Maslach burnout inventory: an analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. Int J Nurs Stud. 2009;7:894–902.
21. Robbins SP. Comportamiento Organizacional. Prentice H. Mexico; 2004.
22. Gargallo Castel A. No Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. Revesco [Internet]. 2010;103(1885–8031):26. Available from: <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/REVE1010440033A>
23. OS SMU. Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla [Internet]. 2018. Available from: <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
24. Herzberg FI. The Motivation to Work. Wiley J, editor. 1959.
25. Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. 2019;1:29. Available from: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>


## IX. ANEXOS

Cuadro de matriz de consistencia



## Anexo 01. Matriz de Consistencia

### “SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022?</p> <p><b>Problemas secundarios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera se relaciona la dimensión agotamiento emocional con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022?</li> <li>• ¿De qué manera se relaciona la dimensión despersonalización con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022?</li> <li>• ¿De qué manera se relaciona la dimensión de realización personal con la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> <li>• Evaluar la relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> El Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dimensión de agotamiento emocional se relaciona con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> <li>• La dimensión de despersonalización se relaciona con la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> <li>• La dimensión de realización personal se relaciona con la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable correlacional 1:</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Variable correlacional 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Factores extrínsecos</p> <p>Factores intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• Fatiga</li> <li>• Sentimientos</li> <li>• Actitudes</li> <li>• Respuestas negativas</li> <li>• Autoeficiencia</li> <li>• Realización personal en el trabajo</li> <li>• Política y procedimiento</li> <li>• Pago</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• El trabajo mismo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Ascenso</li> <li>• Autonomía</li> </ul>	<p><b>Población</b> Personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha.</p> <p><b>Muestra</b> Veinticinco (25) enfermeras(os) que laboran en el Hospital Amazónico de Yarinacocha.</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No Experimental – Transversal – Correlacional</p>  <p><b>Técnica:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> - Cuestionario sobre síndrome de burnout. - Cuestionario sobre satisfacción laboral</p>

Fuente: La autora.



## Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE SINDROME DE BURNOUT

#### ADAPTADO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS)

- **Cargo:** Enfermera(o) general ( )  
Enfermera(o) con especialidad ( )  
Enfermera(o) con Maestría/doctorado ( )
- **Género:** Femenino ( ) Masculino ( )
- **Condición Laboral:** Nombrado ( ) Contratado Indeterminado ( )  
Contrato CAS ( ) Contrato por terceros ( )
- **Edad:** 25 a 30 ( ) 31 a 45 años ( ) 46 años a + ( )
- **Tiempo de servicio en general:**  
2 a 4 años ( ) 5 a 10 años ( ) 11 a 20 años ( )  
21 años a + ( )

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una (X) el número que corresponda a su respuesta, según el siguiente criterio:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

PREGUNTAS		CALIFICACIÓN				
N°	ITEM	1	2	3	4	5
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
04	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros/as de trabajo.					
05	Creo que estoy tratando a algunos compañeros/as como si fueran objetos impersonales.					



06	Siento que trabajar todo el día con personas supone un gran esfuerzo y me cansa.					
07	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de las personas					
08	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.					
09	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros/as.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación.					
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
14	Creo que trabajo demasiado.					
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros/as.					
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros/as.					
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con personas.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					
22	Creo que las personas me culpan de algunos de sus problemas.					

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35





### CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una (X) el número que corresponda a su respuesta, según el siguiente criterio:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
01	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?					
02	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?					
03	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?					
04	¿La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
05	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?					
	DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS					
06	¿Se siente satisfecho con su trabajo?					
07	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?					
08	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
09	¿La institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
10	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					

¡Gracias por su colaboración!



### Anexo 03. Consentimiento informado



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: .....

Identificado(a) con DNI. N°..... CEP. N°.....

Declaro que: he sido informado(a) de los objetivos, riesgos y complicaciones de la ejecución del proyecto de investigación para el que se solicita mi colaboración.

Se me ha garantizado la confidencialidad de la información que yo pueda aportar, así como de mi identidad.

También sé que la persona responsable y coordinadora de la investigación es:

- Bach. Psic. Katherin Michelle Villegas Yepes


Por lo que doy mi consentimiento para participar en la investigación: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022".

Firma: .....



## 83 Anexo 04. Validación de los instrumentos

84



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ESCALA DE CALIFICACIÓN  
PARA EL JUEZ EXPERTO**


Estimado Juez experto (a): Psic. Jorge Enrique Quinones Saenz

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

**SUGERENCIAS:**

  
Lic. Jorge Enrique Quinones Saenz  
Psicólogo Clínico  
C.P.S. N° 5802

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

85  
86  
87  
88



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ESCALA DE CALIFICACIÓN  
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Psic. Katty Zulmira Villacorta Venancio

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

\_\_\_\_\_

Katty Zulmira Villacorta Venancio  
PSICÓLOGA

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

89  
90  
91  
92  
93  
94  
95



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ESCALA DE CALIFICACIÓN  
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Psic. Cinthya Lilibeth Marin Panaiño

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

\_\_\_\_\_



Cinthya L. Marin Panaiño  
Psicóloga  
C.F.P. 30033

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

96  
97  
98  
99  
100  
101  
102





FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ESCALA DE CALIFICACIÓN  
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Psic. Gina María Ríos Bazalar

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACOCHA, UCAYALI, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Gina María Ríos Bazalar C. P. D. N.º  
NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

103  
104  
105  
106  
107  
108  
109



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
ESCALA DE CALIFICACIÓN  
PARA EL JUEZ EXPERTO

Estimado juez experto (a): Psic. Gerson Martel Panduro

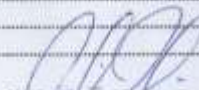
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta correspondiente al proyecto de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL AMAZÓNICO DE YARINACocha, UCAYALI, 2021"

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI (1)	NO (0)	OBSERVACIONES
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2. La estructura del instrumento es adecuado	X		
3. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable	X		
4. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento	X		
5. Los ítems son claros y entendibles	X		
6. El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

  
Gerson Martel Panduro  
Psicólogo  
C.P. 20423

NOMBRE COMPLETO Y FIRMA DEL JUEZ EXPERTO