

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Obstetricia

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DEL
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE
TACNA, 2025

TESIS

Presentada por:

Bach. Diana Yuessy Nina Cayo

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Obstetricia

TACNA – PERÚ

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Obstetricia

**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE
DE TACNA, 2025**

TESIS

Presentada por:

Bach. Diana Yuessy Nina Cayo

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN OBSTETRICIA

Aprobado por **UNANIMIDAD** ante el siguiente jurado:


.....
Dra. Carmen Luisa Linares Torres
Presidenta


.....
Mtra. Silvia Victoria Mamani Ramos
Secretaria


.....
Mtra. Ethel Raissa Antonia Godiel Villanueva
Vocal


.....
Mtra. Ethel Raissa Antonia Godiel Villanueva
Asesora

CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD DE TESIS

Yo, Ethel Raissa Antonia Godiel Villanueva, en mi condición de asesora acreditada con resolución de Facultad N° 13899-2025-FACS del 02 de junio del 2025, del trabajo de tesis titulada: RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2025, presentado por la bachiller Diana Yuessy Nina Cayo, para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG; considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis anunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para optar el título profesional de Licenciada en Obstetricia, según corresponda para su publicación en el Repositorio Institucional.

Tacna, 10 de junio del 2026



FIRMA DEL ASESOR
Ethel Raissa Antonia Godiel Villanueva
DNI:45532116



FIRMA DEL AUTOR
Diana Yuessy Nina Cayo
DNI: 71208067



DEDICATORIA

Dedico mi tesis, en primer lugar, a Dios por brindarme la fortaleza necesaria, sabiduría y perseverancia para continuar aún en los momentos más difíciles.

A mi hija, quien es mi mayor inspiración, por enseñarme el verdadero significado de amor y resiliencia; por convertirme en una mejor persona y profesional.

A mis padres y pareja, por ser un pilar fundamental en este camino, por su compañía y apoyo constante que me permitió alcanzar esta meta.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma, por la determinación y la capacidad de no rendirme ante las dificultades y por demostrarme que soy capaz de lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la “Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann”, a la Facultad de Ciencias de la Salud y a mi escuela profesional de Obstetricia por brindarme las condiciones académicas y administrativas necesarias para mi formación profesional.

A mi familia, por el apoyo permanente, la comprensión y el acompañamiento brindado durante todo el proceso de mi formación profesional y elaboración de mi tesis, lo cual fue fundamental para la culminación de esta etapa académica.

Al Personal de obstetricia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, quienes participaron voluntariamente en la investigación, por su disposición y valiosa colaboración al responder las encuestas para la obtención de la información.

A mi asesora Ethel Raissa Antonia Godiel Villanueva, por la orientación, seguimiento y aportes académicos brindados a lo largo del proceso de investigación, lo cual contribuyó de manera significativa a la mejora y culminación de mi trabajo.

A mis docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia, por los conocimientos impartidos y la formación académica recibida durante mi etapa universitaria que contribuyó a mi desarrollo profesional.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.1.1 Antecedentes del problema.....	3
1.1.2 Problemática de la investigación.....	5
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1 Problema general.....	6
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3. Justificación e importancia.....	7
1.4. Limitaciones de la investigación.....	8
1.5. Objetivos.....	8
1.5.1 Objetivo general.....	8
1.5.2 Objetivos específicos.....	9
1.6. Hipótesis.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes del estudio.....	10
2.1.1 A nivel internacional.....	10
2.1.2 A nivel nacional.....	12
2.1.3 A nivel local.....	14
2.2. Bases teóricas.....	16

2.3. Definición de términos.....	25
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	27
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	27
3.2. Población y muestra.....	27
3.2.1 Tamaño y tipo de muestra.....	27
3.2.2 Criterios de inclusión y exclusión.....	28
3.3. Operacionalización de variables.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	30
3.4.1 Escala de Burnout.....	30
3.4.2 Escala de Satisfacción Laboral.....	30
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	33
4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio.....	33
4.2. Prueba de Hipótesis.....	47
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	56
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Síndrome de Burnout en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025 33
Tabla 2	Análisis descriptivo de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout 35
Tabla 3	Análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout 37
Tabla 4	Análisis descriptivo de la dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout 39
Tabla 5	Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025 41
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión Extrínseca de la variable Satisfacción Laboral 43
Tabla 7	Análisis descriptivo de la dimensión Intrínseca de la variable Satisfacción Laboral 45
Tabla 8	Prueba de normalidad estadística de Shapiro Wilk 48
Tabla 9	Correlación de Rho-Spearman entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025 49
Tabla 10	Correlación de Rho-Spearman entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025 50
Tabla 11	Correlación de Rho-Spearman entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025 51

Tabla 12	Correlación de Rho-Spearman entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	52
Tabla 13	Correlación de Rho-Spearman entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	53
Tabla 14	Correlación de Rho-Spearman entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	54
Tabla 15	Correlación de Rho-Spearman entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico 1	Síndrome de Burnout en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	34
Gráfico 2	Análisis descriptivo de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout	36
Gráfico 3	Análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout	38
Gráfico 4	Análisis descriptivo de la dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout	40
Gráfico 5	Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025	42
Gráfico 6	Análisis descriptivo de la dimensión Extrínseca de la variable Satisfacción Laboral	44
Gráfico 7	Análisis descriptivo de la dimensión Intrínseca de la variable Satisfacción Laboral	46

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 37 obstetras asistenciales, considerándose una muestra censal de 33 participantes. Para la recolección de datos se utilizaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall., ambos instrumentos validados. Los resultados mostraron que predominó un nivel bajo de Síndrome de Burnout y un nivel medio de Satisfacción Laboral en las obstetras participantes. Asimismo, se evidenció una relación fuerte, negativa y estadísticamente significativa entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral, observándose que mayores niveles de Agotamiento Emocional se asociaron con menores niveles de Satisfacción Laboral. De igual forma, el Agotamiento Emocional y la Despersonalización se relacionaron negativamente con la Satisfacción Intrínseca y Extrínseca, mientras que la Realización Personal mostró una relación positiva con ambas dimensiones. A partir de las observaciones realizadas en la población a través de la muestra estudiada, se infirió que el Síndrome de Burnout influyó significativamente en la Satisfacción Laboral de las obstetras, lo que evidenció la necesidad de fomentar estrategias orientadas a la prevención del desgaste profesional y la promoción del bienestar laboral en el personal obstétrico.

Palabras clave: Agotamiento emocional, Satisfacción laboral, Desgaste profesional, Personal obstétrico.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction among obstetricians at Hipólito Unanue Hospital in Tacna, 2025. The study presented a quantitative approach, with a descriptive correlational type, and a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 37 clinical obstetricians, considering a census sample of 33 participants. Data collection was carried out using the Maslach Burnout Inventory questionnaire and the Job Satisfaction questionnaire by Warr, Cook, and Wall, both validated instruments. The results showed that a low level of Burnout syndrome and a moderate level of job satisfaction predominated among the participating obstetricians. Likewise, a strong, negative, and statistically significant relationship between emotional exhaustion and job satisfaction was evidenced, observing that higher levels of emotional exhaustion were associated with lower levels of job satisfaction. Similarly, emotional exhaustion and depersonalization were negatively related to both intrinsic and extrinsic satisfaction, while Personal accomplishment showed a positive relationship with both dimensions. Based on the observations made in the population through the studied sample, it was inferred that Burnout syndrome significantly influenced job satisfaction among obstetricians, which highlighted the need to promote strategies aimed at preventing professional Burnout and enhancing occupational well-being in obstetric personnel.

Keywords: Emotional exhaustion, Job satisfaction, Professional burnout, Obstetric personnel.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el bienestar laboral del personal de salud cobró especial relevancia debido al incremento de las demandas asistenciales, la sobrecarga laboral y la constante exposición a situaciones de estrés. En este contexto, el Síndrome de Burnout se convirtió en un problema frecuente entre los profesionales sanitarios, afectando no solo su salud física y mental, sino también su desempeño laboral y la calidad de atención brindada a los pacientes (1).

El Síndrome de Burnout, sustentado en la teoría de Christina Maslach, se caracterizó por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, siendo más prevalente en profesiones que implican tener un contacto directo y continuo con personas, como en el caso del personal obstétrico (2).

Diversos estudios nacionales e internacionales han evidenciado una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, señalando que altos niveles de desgaste profesional se asociaron con menor motivación, compromiso organizacional y permanencia en el puesto de trabajo (3). La satisfacción laboral comprendió factores intrínsecos, vinculados al contenido del trabajo y al logro personal, y factores extrínsecos, relacionados con las condiciones laborales, el reconocimiento y la remuneración (4). Cuando estos factores se vieron afectados, se incrementó el riesgo de insatisfacción laboral y deterioro del clima organizacional (5).

En el ámbito obstétrico enfrentaron exigencias físicas y emocionales constantes, como la atención de emergencias, la responsabilidad sobre la salud materna y neonatal, y la presión institucional, lo que los convirtió en un grupo particularmente vulnerable al desarrollo del Síndrome de Burnout (6). En el contexto local se contó con el estudio realizado por Morales L. en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, el cual evidenció una alta presencia del

Síndrome de Burnout en el personal de salud y su relación con diversos factores sociodemográficos y laborales (7). Sin embargo, dicha investigación no abordó de manera específica la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras, por lo que persistió un vacío de conocimiento en este grupo ocupacional.

Frente a esta realidad, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál fue la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? Por consiguiente, se estableció como hipótesis que existió una relación significativa entre ambas variables.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025, así como analizar la relación entre las dimensiones del Burnout y las dimensiones de la Satisfacción Laboral.

La presente investigación tuvo relevancia teórica, ya que aportó evidencia científica sobre la interacción entre el desgaste profesional y la satisfacción laboral en obstetras. Desde el punto de vista práctico, permitió identificar factores susceptibles de intervención que pueden ser abordados mediante estrategias institucionales orientadas a la prevención del Burnout y la promoción del bienestar laboral. Asimismo, tuvo relevancia social e institucional, al contribuir al fortalecimiento de la calidad de atención en salud materna y neonatal.

Finalmente, el estudio se estructuró en cinco capítulos: el primer capítulo abordó el planteamiento del problema; el segundo desarrolló el marco teórico; el tercero describió la metodología de la investigación; el cuarto presentó los resultados obtenidos; y el quinto capítulo expuso la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

1.1.1 Antecedentes del problema

La salud mental en los obstetras se convirtió en una preocupación creciente en el contexto sanitario, debido a la naturaleza crítica y constante de su labor, la cual implicó una exposición continua a una carga física y emocional significativa. Los turnos rotativos, la presión asistencial permanente, la toma de decisiones urgentes y la limitada disponibilidad de recursos institucionales configuraron un entorno laboral propicio para el desarrollo del Síndrome de Burnout (8). Este síndrome se definió como una respuesta al estrés laboral crónico, manifestándose a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (9). Diversas investigaciones demostraron que esta condición no solo deterioró la salud física y psicológica del profesional, sino que también afectó su Satisfacción Laboral, disminuyendo su productividad y comprometiendo la calidad de la atención brindada (3).

A nivel mundial, se evidenció que el Síndrome de Burnout constituyó una problemática de gran magnitud en el personal de salud. En la revisión sistémica y metaanálisis que incluyó más de 250,000 médicos, se encontró que la prevalencia de Burnout pudo alcanzar hasta el 51% cuando se consideró al menos una dimensión afectada del Maslach Burnout Inventory. Asimismo, se señaló que esta condición afectó no solo el bienestar de los profesionales, sino también la seguridad y

satisfacción de los pacientes, resaltando la necesidad de implementar estrategias efectivas de prevención y abordaje tanto a nivel individual como institucional (10).

En América Latina, se analizó evidencia proveniente de múltiples estudios realizados entre 2015 y 2020, con una muestra de 11,693 profesionales médicos. Los resultados evidenciaron que la prevalencia del Síndrome de Burnout varió entre 4,1% y 100%, reflejando una realidad heterogénea en la región. Además, se identificaron factores asociados como la alta carga laboral, la alteración de la vida familiar por turnos, las limitaciones institucionales y el exceso de responsabilidad, los cuales contribuyeron al desarrollo del Síndrome de Burnout en los médicos latinoamericanos (11).

En el contexto nacional, se evidenció una alta prevalencia del Síndrome de Burnout en obstetras del primer nivel de atención en las Redes de Salud de Tarma y Chanchamayo. En una de las redes, el 73,1% de los profesionales presentó un nivel alto de Burnout, mientras que el 26,9% mostró un nivel moderado. En la otra red, el 55,2% presentó un nivel alto y el 44,8% un nivel moderado de Burnout; sin encontrarse diferencias significativas entre ambas. Estos hallazgos reflejaron la necesidad de implementar intervenciones orientadas a la prevención y manejo del desgaste profesional en obstetras (6).

A nivel local se evidenció que en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna el 76,1% del personal de salud presentó un nivel medio del Síndrome de Burnout. En relación con sus dimensiones, el 2,2% mostró niveles altos de agotamiento emocional, el 6,5%

presentó despersonalización en nivel alto y el 26,1% evidenció disminución en la realización personal. Asimismo, se identificaron asociaciones significativas entre el Burnout y factores sociodemográficos y laborales, como el número de hijos, la experiencia laboral, el área de trabajo y el desempeño en otras instituciones. Estos resultados evidenciaron la presencia del síndrome en el contexto local y la necesidad de abordar sus factores asociados (7).

En tal sentido, el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, como principal centro de referencia en atención obstétrica de la región, enfrentó una alta demanda asistencial. Ante esta situación resultó necesario analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los obstetras de dicho establecimiento, con la finalidad de generar evidencia científica que contribuyera al diseño de estrategias de prevención y promoción de un entorno laboral saludable (3).

1.1.2 Problemática de la investigación

La labor desempeñada por las obstetras en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se desarrolló en un entorno caracterizado por una elevada demanda física y emocional, caracterizado por la atención continua, la sobrecarga asistencial, la presión institucional, la rotación de turnos y la responsabilidad inherente al cuidado materno-perinatal. Estas condiciones laborales favorecieron al desarrollo del Síndrome de Burnout, entendido como una respuesta al estrés laboral crónico, afectando el bienestar integral del personal de salud (1).

Diversos estudios a nivel internacional y nacional evidenciaron que el Síndrome de Burnout constituyó una problemática frecuente en los obstetras y que su presencia se asoció de manera inversa con la Satisfacción Laboral. Esta situación no solo impactó negativamente en la salud física y mental del trabajador, sino que también comprometió su desempeño profesional, la calidad de la atención brindada y la seguridad del paciente (9).

La limitada evidencia científica específica dificultó la identificación oportuna del desgaste profesional y limitó el diseño de estrategias institucionales orientadas a la prevención del Burnout y al fortalecimiento del bienestar laboral. En este sentido, resultó necesario desarrollar una investigación que permita determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, con la finalidad de generar evidencia científica que contribuyera a la toma de decisiones en salud ocupacional y a la mejora del entorno Laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

“¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”

1.2.2 Problemas Específicos

- “¿Cuál es la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”
- “¿Cuál es la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”
- “¿Cuál es la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”
- “¿Cuál es la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”
- “¿Cuál es la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”
- “¿Cuál es la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?”

1.3 Justificación e importancia

El presente estudio surgió ante la preocupación por la salud mental de los obstetras, quienes, debido a la naturaleza de su labor enfrentaron altos niveles de exigencia emocional, carga asistencial, presión institucional y escasez de recursos. Estas condiciones propiciaron la aparición del Síndrome de Burnout, una problemática que, de no ser detectada y gestionada oportunamente, pudo afectar la calidad de vida del profesional y comprometer la atención brindada a los pacientes (1).

A pesar de que existen estudios sobre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en diversas regiones del país, no se han identificado investigaciones que analizaran esta relación específicamente en los obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Además, el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral se constituyeron como factores silenciosos que pudieron pasar desapercibidos. Es este sentido la investigación permitió generar evidencia científica que sirvió como base para el diseño de estrategias de intervención orientadas a la prevención, detección temprana y manejo del desgaste profesional (3).

De igual manera, los resultados orientaron el desarrollo de políticas institucionales dirigidas a la mejora del entorno laboral, fortaleciendo el bienestar y la motivación del personal. Finalmente, esta investigación aportó a la literatura científica regional, constituyéndose como base para futuros estudios en salud ocupacional y bienestar laboral en profesionales de la salud.

1.4 Limitaciones de la investigación

La investigación realizada no presentó ninguna limitación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

“Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”

1.5.2 Objetivos Específicos

- “Determinar la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”
- “Determinar la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”
- “Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”
- “Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”
- “Determinar la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”
- “Determinar la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.”

1.6 Hipótesis

H₀: No existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

H₁: Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Juárez A. (12), en su estudio sobre el Síndrome de Burnout en el personal de salud durante la pandemia de COVID-19, desarrollado en Santander, tuvo como objetivo describir brevemente las demandas psicosociales y sus efectos en la salud mental de los profesionales sanitarios, destacando el papel del Burnout como un indicador relevante en estos procesos. La investigación evidenció que el personal de salud representó hasta el 20% de los casos de infección por COVID-19, lo que puso de manifiesto la interacción entre riesgos biológicos y psicosociales, generando un impacto significativo en el bienestar individual, el desempeño laboral y la sociedad en general. Asimismo, se resaltó que el Síndrome de Burnout constituye un indicador útil para la evaluación de la salud mental en los centros hospitalarios, especialmente desde un enfoque preventivo. Se concluyó que el monitoreo oportuno de este síndrome resulta fundamental dentro de las estrategias de prevención secundaria, priorizando acciones anticipadas frente a una posible crisis de salud mental en el personal sanitario.

García M. (13), en su investigación sobre la relación entre el empoderamiento estructural y psicológico con el Síndrome de Burnout, tuvieron como objetivo analizar dicha asociación mediante una revisión bibliográfica de estudios publicados entre 2010 y 2020 en bases de datos de ciencias de la salud. Se evaluaron 29 investigaciones, en las cuales se evidenció que

ambos tipos de empoderamiento se relacionaron de manera inversa con el Síndrome de Burnout, influenciados por factores personales y organizacionales. Asimismo, el agotamiento emocional y la despersonalización se asociaron con la percepción de escasos recursos y bajo soporte laboral, mientras que la baja realización personal estuvo vinculada con la percepción de significado y competencia en el trabajo.

Juárez J. (14), en su estudio sobre factores asociados al desarrollo del Síndrome de Burnout en ginecólogos y obstetras de un hospital en Querétaro, se realizó una investigación observacional, retrospectiva y transversal en la que participaron 78 médicos residentes con edades entre 21 y 29 años. Los resultados mostraron una prevalencia de Burnout severo del 30,8%, mientras que el 69,3% presentó niveles no severos. Para la evaluación se utilizó la escala de Maslach Burnout. El estudio evidenció una alta presencia del síndrome en este grupo, lo que coincidió con otros hallazgos sobre el impacto del estrés laboral en médicos en formación. Se destacó la necesidad de implementar estrategias orientadas a reducir el estrés y promover el bienestar emocional, así como la importancia de la detección temprana para prevenir efectos negativos en la salud mental y en la calidad de atención.

Suleiman N. (15), en su investigación sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de enfermería de ginecología y obstetricia en Granada, desarrolló un estudio observacional, retrospectivo y transversal con la participación de 464 enfermeras. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia de agotamiento emocional con un 29%, despersonalización con

un 19% y baja realización personal con un 44%. Se concluyó que el Síndrome de Burnout presentó una alta frecuencia en este grupo, observándose que al menos un 33% de la muestra mostró alteraciones en dos de sus dimensiones.

Salazar C. (16), en su estudio sobre la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en el contexto de la pandemia de COVID-19 en una institución financiera en Chile, desarrollaron una investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 52 trabajadores. Se aplicaron cuestionarios con escala Likert y preguntas abiertas. Los resultados evidenciaron una relación inversa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, destacando que la promoción de la satisfacción laboral podría actuar como un factor protector frente a situaciones de estrés.

2.1.2 A nivel nacional

Sarmiento G. (17), en su estudio sobre el Síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un hospital en Cusco, desarrolló una investigación descriptiva, transversal y analítica en la que participaron 110 trabajadores de salud entre médicos, enfermeras, obstetras y personal técnico. Los resultados evidenciaron que el 10% presentó Síndrome de Burnout, el 34,5% mostró un nivel leve y el 18,2% un nivel moderadamente grave. Asimismo, el 15,5% presentó alto agotamiento emocional y el 51,8% evidenció baja realización personal. Se concluyó que uno de cada diez trabajadores del servicio de emergencia presentaba agotamiento al momento de la evaluación.

Lauracio C. (18) en su estudio sobre Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal de salud en Lima, realizaron una investigación descriptiva correlacional. La muestra estuvo conformada por trabajadores de una institución de salud, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Los resultados evidenciaron un nivel medio de Burnout en un 7,09 en una escala de 1 a 10 y un nivel alto de desempeño laboral en un 35,71. Se concluyó que no existió correlación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud.

Huamani I. (19), en su estudio sobre Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca, desarrollaron una investigación descriptiva correlacional con una muestra de 40 profesionales. Se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 85,2% presentó Síndrome de Burnout y que el 45% evidenció un nivel medio de desempeño laboral. Se concluyó que existió una relación inversa significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los profesionales evaluados.

Jave Y. (20), en su estudio sobre factores personales y laborales asociados al Síndrome de Burnout en obstetras de hospitales del Ministerio de Salud en Cajamarca, desarrolló una investigación observacional, no experimental y de corte transversal con una muestra de 72 obstetras. Se utilizó el test de Maslach Burnout y una ficha de recolección de datos para factores personales y laborales. Los resultados evidenciaron

bajos niveles de Burnout en sus dimensiones, con agotamiento emocional en 66,7%, despersonalización en 62,5% y satisfacción personal en 48,6%. Asimismo, la dimensión de logros personales presentó un nivel alto en 27,8%. Se identificó que la situación familiar y el clima laboral se relacionaron con el Síndrome de Burnout. Se concluyó que existió correlación entre factores personales, laborales y el Síndrome de Burnout.

Alama C. (21), en su estudio sobre factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en obstetras de los servicios de emergencia y alto riesgo obstétrico en Tumbes, desarrolló una investigación cuantitativa, observacional, analítica, transversal y prospectiva con una muestra de 90 profesionales. Se aplicaron cuestionarios sobre factores sociodemográficos, laborales y el instrumento MBI-HSS-MP. Los resultados evidenciaron un 32,2% con alto agotamiento emocional, 17,8% con alta despersonalización y 51,1% con baja satisfacción personal. No se encontró relación significativa entre factores sociodemográficos y el Síndrome de Burnout. Sin embargo, se identificó asociación con factores laborales como el tipo de contrato, carga laboral, relaciones interpersonales, ambiente de trabajo, satisfacción salarial y reconocimiento laboral.

2.1.3 A nivel local

Pereyra Y. (22), en su estudio sobre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte de Tacna, desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal, con una muestra de 260 profesionales de salud.

Para la recolección de datos se emplearon el Maslach Burnout Inventory y el instrumento de Álvarez para medir la Satisfacción Laboral. Los resultados evidenciaron que el 57,69% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout, mientras que el 44,23% mostró un nivel moderado de Satisfacción Laboral. En el análisis por dimensiones, el agotamiento emocional registró el mayor porcentaje dentro del Síndrome de Burnout, mientras que, en la Satisfacción Laboral, la dimensión condiciones de trabajo alcanzó el 47,69%. Asimismo, se observó que aproximadamente la mitad del personal presentó una exposición moderada al Síndrome de Burnout y niveles moderados de satisfacción laboral. Finalmente, se determinó la existencia de una relación significativa entre ambas variables, evidenciando que, a mayor satisfacción laboral, menor probabilidad de presentar Síndrome de Burnout, y viceversa.

Morales L. (7), en su estudio sobre factores asociados al Síndrome de Burnout en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, prospectivo y correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un formulario de factores sociodemográficos y laborales, así como el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los resultados evidenciaron que el 76,1% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; además, el 40% perteneció al grupo etario de 30 a 40 años, el 45,7% fue de estado civil casado, el 40% tuvo dos hijos y el 42,9% presentó más de 20 años de experiencia laboral. Asimismo, el 62,9% fue personal nombrado, el 40% laboró en hospitalización y el 62,9% no trabajó en otras instituciones. En cuanto a las dimensiones, el

2,2% presentó alto agotamiento emocional; el 6,5% alta despersonalización y el 26,1% baja realización personal. Se concluyó que los factores sociodemográficos y laborales se relacionaron significativamente con el Síndrome de Burnout.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Salud mental y bienestar laboral

La salud mental es un componente esencial del bienestar general de los trabajadores, especialmente en el ámbito de la salud donde las exigencias emocionales y físicas son constantes. Según la OMS, se define como un estado de bienestar en el cual la persona puede hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. En el entorno laboral sanitario, una adecuada salud mental se asocia con mayor motivación, mejor desempeño profesional y una atención de mayor calidad hacia los pacientes (23).

Sin embargo, en los profesionales de salud, particularmente en obstetras, el bienestar mental y emocional suele verse afectado por la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la presión institucional y la exposición constante a situaciones críticas, lo que incrementa el riesgo de desarrollar estrés crónico y Síndrome de Burnout (24).

En este contexto, la salud mental del personal obstétrico no solo repercute en su bienestar individual, sino también en la calidad de la atención brindada a los pacientes, influyendo directamente en los resultados materno-perinatales.

2.2.2 Estrés Laboral

El estrés Laboral es un estado de tensión física y emocional que surge cuando las exigencias del entorno superan los recursos personales del trabajador para afrontarlas. Este fenómeno afecta la salud física y psicológica, además de influir en la calidad del trabajo (8). A largo plazo, la exposición constante a altos niveles de estrés puede dar lugar a trastornos más complejos, entre ellos el Síndrome de Burnout (25).

En el ámbito hospitalario, el estrés laboral en obstetras se intensifica debido a los turnos prolongados, la atención continua de emergencias y la presión por la toma de decisiones oportunas, lo que incrementa su vulnerabilidad al desarrollo de Síndrome de Burnout (26).

2.2.3 Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es una forma específica de estrés laboral crónico, que afecta principalmente a los trabajadores que mantienen contacto directo y constante con personas; como médicos, enfermeros y obstetras (9).

A. Conceptualización del Síndrome de Burnout

- a. En 1974, Freudenberg H. (27) introdujo por primera vez el término Burnout, describiéndolo como una sensación de agotamiento físico y mental acompañado de sentimientos de frustración; asociado a una sobrecarga laboral prolongada.
- b. Posteriormente, en 1980 Maslach C. (2) desarrollaron y validaron el Maslach Burnout Inventory,

constituyéndose como uno de los instrumentos más utilizados para medir el Síndrome de Burnout. Asimismo, propusieron un modelo tridimensional compuesto por:

- ✓ El Agotamiento Emocional, refiriéndose a la pérdida de energía y sentimientos de desgaste.
- ✓ La Despersonalización, implica actitudes negativas y cínicas hacia los pacientes.
- ✓ La falta de Realización Personal representa una evaluación negativa del desempeño y logros en el trabajo.

B. Clasificación del Síndrome de Burnout

- a. En 1986, Golembiewski (27) identificó tres fases progresivas del Burnout basadas en la intensidad de los síntomas:
 - ✓ Burnout leve: se caracteriza por fatiga emocional y estrés moderado; el trabajador aún mantiene cierto compromiso con su labor.
 - ✓ Burnout moderado: aparecen síntomas de despersonalización, como actitudes frías o cínicas hacia pacientes y colegas; además, se presentan problemas de concentración y disminución del rendimiento laboral.
 - ✓ Burnout severo: se caracteriza por agotamiento extremo, ansiedad y depresión, donde existe una pérdida significativa de motivación y satisfacción laboral.

b. En 1988, Pines (27) describió el Burnout como un proceso de deterioro emocional y lo dividió en tres categorías:

- ✓ Burnout físico: se manifiesta con fatiga extrema, insomnio y enfermedades psicosomáticas; incluye síntomas como dolores musculares, migrañas y problemas gastrointestinales.
- ✓ Burnout emocional: se caracteriza por sentimientos de tristeza, ansiedad y depresión; el trabajador percibe una pérdida de sentido en su labor y experimenta frustración constante.
- ✓ Burnout mental: se refleja en problemas de concentración, desmotivación y pensamientos negativos sobre el trabajo; puede derivar en dificultades en la memoria y en la toma de decisiones.

c. En 2000, Farber (27) identificó el Burnout según la actitud del trabajador frente al estrés:

- ✓ Burnout por sobrecarga: se presentan en personas que trabajan excesivamente e intentan cumplir con altas exigencias autoimpuestas, lo que puede conducir a un agotamiento físico y mental severo.
- ✓ Burnout por falta de desarrollo: ocurre cuando el trabajador no percibe oportunidades de crecimiento profesional; la monotonía y la falta de estímulo generan desmotivación y estrés.
- ✓ Burnout por abandono: aparece cuando el trabajador percibe que sus esfuerzos no son

recompensados, generando sentimientos de fracaso y desesperanza en el ámbito laboral.

C. Instrumentos de medición del Síndrome de Burnout

- a. En 1981, Maslach C. (28) desarrolló el Maslach Burnout Inventory (MBI), identificando tres dimensiones del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.
- b. En 2001, Demerouti E. (28) propuso el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), conceptualizando el Burnout en términos de agotamiento y desvinculación; vinculándolo al modelo de las demandas y recursos laborales.
- c. En 2005, Kristensen T. (28) desarrolló el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), centrando la evaluación del Burnout en la fatiga y el agotamiento en diferentes ámbitos.
- d. En 2006, Shirom A. (28) introdujo el Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM), conceptualizando el Burnout en términos de agotamiento físico, desgaste cognitivo y agotamiento emocional.

2.2.4 Maslach Burnout Inventory (MBI)

El Maslach Burnout Inventory fue desarrollado y validado por Christina Maslach y Susan Jackson, constituyéndose como uno de los instrumentos más utilizados para medir el Síndrome de

Burnout. Asimismo, ha sido ampliamente empleado en estudios sobre bienestar laboral y estrés ocupacional, incluyendo investigaciones impulsadas por organismos como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, lo que ha permitido su aplicación en diversas poblaciones, incluidas las del ámbito de la salud (29).

A. Dimensiones del Maslach Burnout Inventory

- a. Agotamiento Emocional: sensación de estar sobrecargado y sin energía (30).
- b. Despersonalización: actitudes negativas o cínicas hacia los pacientes o colegas (30).
- c. Baja Realización Personal: Sentimiento de ineﬁcacia y falta de logro en el trabajo (30).

B. Tipos del Maslach Burnout Inventory

Existen diferentes versiones del MBI según el grupo de trabajadores a evaluar:

- a. MBI-HSS (Human Services Survey): dirigido a profesionales de la salud y servicios sociales, siendo utilizados en médicos, obstetras, enfermeros y psicólogos, entre otros (29).
- b. MBI-GS (General Survey): aplicable a trabajadores de diversos contextos organizacionales (29).
- c. MBI-ES (Educators Survey): diseñado especialmente para docentes (29).

El uso del Maslach Burnout Inventory en profesionales de la salud permite evaluar de manera objetiva los niveles de desgaste laboral, facilitando la identificación temprana de casos y la implementación de estrategias de intervención.

2.2.5 Satisfacción Laboral

La Satisfacción Laboral es un estado emocional que refleja el grado de bienestar del trabajador respecto a su actividad profesional (4). En el personal de salud, este concepto cobra especial relevancia, ya que influye directamente en la calidad de atención, la seguridad del paciente y la continuidad del cuidado.

A. Conceptualización de la Satisfacción Laboral

- a. En 1959 Herzberg F. (31) planteó la teoría bifactorial, en la cual los factores motivacionales (intrínsecos) y los factores higiénicos (extrínsecos) influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral, respectivamente.
- b. En 1976, Locke E. (31) lo definió como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo.
- c. En 1979, Warr P. (31) lo planteó como el grado de bienestar que experimenta el trabajador en relación con su empleo, considerando tanto aspectos internos como externos del entorno laboral.

- d. En 1997, Spector P. (31) definió la Satisfacción Laboral como el grado en que las personas disfrutan de su trabajo, influenciado por las condiciones laborales, el ambiente y la percepción de equidad.
- e. En 2007, Chiang M. (31) lo definió como la respuesta afectiva del trabajador hacia su empleo, determinada por la percepción del cumplimiento de sus expectativas y necesidades.

B. Instrumentos de medición de la Satisfacción Laboral

- a. En 1967, Weiss (32) desarrolló el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), que mide la satisfacción intrínseca y extrínseca del trabajador.
- b. En 1969, Smith (32) desarrollaron el Job Descriptive Index (JDI), el cual evalúa aspectos específicos como el entorno laboral, supervisión, compañeros de trabajo y remuneración.
- c. En 1979, Warr P (32) desarrolló el cuestionario de Satisfacción Laboral, instrumento ampliamente utilizado que evalúa la satisfacción intrínseca y extrínseca del trabajador.
- d. En 1985, Spector P (32) desarrolló el Job Satisfaction Survey (JSS), el cual evalúa dimensiones como salario, supervisión, promoción y ambiente laboral.

2.2.6 Satisfacción Laboral según Warr, Cook y Wall

El cuestionario de Satisfacción Laboral de Peter Warr, John Cook y Toby Wall fue validado por sus autores mediante análisis psicométricos que evidenciaron adecuados niveles de validez y confiabilidad. Posteriormente, este instrumento ha sido ampliamente utilizado y validado en diversos estudios internacionales, lo que respalda su aplicación en distintos contextos organizacionales, incluido el sector salud (33). Asimismo, su uso se ha extendido en investigaciones sobre bienestar laboral y gestión de recursos humanos, consolidándose como una herramienta útil para la evaluación de la satisfacción laboral.

A. Dimensiones de la Satisfacción Laboral según Warr, Cook y Wall

El cuestionario propuesto por Warr, Cook y Wall evalúa la satisfacción laboral a través de dos dimensiones principales:

- a. Satisfacción Intrínseca: relacionada con aspectos internos del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad, el logro personal y las oportunidades de desarrollo profesional (34).
- b. Satisfacción Extrínseca: vinculada a factores externos, tales como el salario, las condiciones laborales, la supervisión, la estabilidad laboral y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo (34).

2.2.7 Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

Diversos estudios han evidenciado una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, de modo que, a mayores niveles de Burnout, menores niveles de Satisfacción Laboral en el trabajo. Esta relación se explica por el desgaste emocional progresivo que experimenta el trabajador, el cual influye negativamente en su motivación, compromiso y percepción del entorno laboral (3).

En el contexto hospitalario, esta relación adquiere especial relevancia en profesionales como los obstetras, quienes se encuentran expuestos a una alta carga emocional, presión asistencial y responsabilidad en la atención materna (7). Estas condiciones no solo afectan su bienestar personal, sino también la calidad del servicio brindado y la seguridad del paciente, incrementando el riesgo de desarrollar desgaste profesional y disminuyendo su nivel de satisfacción laboral (1).

2.3 Definición de términos

- A. Bienestar laboral: percepción subjetiva del trabajador respecto a su calidad de vida dentro del entorno laboral, influida por factores como las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo profesional (35).
- B. Carga laboral: conjunto de exigencias físicas y mentales que el trabajador debe cumplir en un tiempo determinado, cuya sobrecarga puede afectar su salud y desempeño (36).
- C. Clima organizacional: percepciones compartidas por los trabajadores sobre las condiciones, políticas y prácticas de la

institución, las cuales influyen en su comportamiento y satisfacción laboral (5).

- D. Desempeño laboral: nivel de eficiencia y eficacia con el que el trabajador cumple sus funciones y responsabilidades dentro de la institución, influido por factores personales, organizacionales y motivacionales (18).
- E. Fatiga laboral: estado de cansancio físico y mental asociado a la actividad laboral prolongada o intensa, que puede disminuir la capacidad de atención, rendimiento y bienestar del trabajador (18).
- F. Obstetra asistencial: profesional de la salud encargado de la atención integral de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, así como de la promoción de la salud sexual y reproductiva (7).
- G. Rotación de turnos: sistema de organización laboral en el cual el trabajador alterna diferentes horarios de trabajo, lo que puede generar alteraciones fisiológicas y aumentar el riesgo de fatiga y burnout (37).
- H. Salud mental: estado de bienestar en el que la persona reconoce sus capacidades, afronta las tensiones cotidianas, trabaja de manera productiva y contribuye a su entorno social (38).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Este estudio es de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional; ya que el objetivo es analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, identificando la posible asociación entre ambas variables. Además, es un estudio de tipo descriptivo y analítico, pues busca caracterizar los niveles de Burnout y Satisfacción Laboral, así como examinar su interrelación.

Basado en la clasificación metodológica de Hernández Sampieri (39) tiene un diseño no experimental ya que no manipularemos ninguna variable independiente, sino que se observarán en su contexto natural y transversal, dado que los datos se recolectarán en un solo momento en el tiempo, permitiendo obtener una "fotografía" del nivel de Burnout y la Satisfacción Laboral en los obstetras.

3.2 Población y muestra

La población objetivo de estudio estuvo conformada por treinta y siete obstetras asistenciales del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, quienes se desempeñan en diferentes áreas y turnos dentro de la institución.

3.2.1 Tamaño y tipo de muestra

El tamaño de la muestra correspondió a un censo, empleándose, dado que se incluyó a la totalidad de la población accesible, constituida por 33 obstetras que laboraban en el

Hospital Hipólito Unanue de Tacna, de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

La población estuvo integrada por obstetras que se desempeñaban en diversas áreas asistenciales, entre ellas: sala de partos, hospitalización, puerperio, emergencia, consultorio materno y consultorio de planificación familiar.

3.2.2 Criterios de inclusión y exclusión

A. Inclusión

- ✓ Obstetras asistenciales que laboraban en el Departamento de Gineco - obstetricia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- ✓ Obstetras que acepten participar de manera voluntaria y firmen el consentimiento informado.
- ✓ Obstetras nombradas y contratadas.

B. Exclusión

- ✓ Obstetras en licencia médica, vacaciones o con permisos prolongados durante el período de recolección de datos.
- ✓ Profesionales que desempeñen exclusivamente funciones administrativas y no asistenciales.
- ✓ Participantes que no completen el cuestionario de manera íntegra.

3.3 Operacionalización de variables

- ✓ Variable dependiente: Satisfacción Laboral
- ✓ Variable independiente: Síndrome de Burnout

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	CATEGORIA / ITEM	ESCALA DE MEDICION			
Síndrome de Burnout	Estado de Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal provocado por el estrés Laboral crónico (9).	Nivel de Burnout en obstetras, medido a través de dimensiones específicas (9).	Agotamiento Emocional	Grado de Agotamiento	• Bajo (0-18) • Medio (19-36) • Alto (37-54)	Ordinal			
				Agotamiento tras la jornada					
				Agotamiento anticipado y falta de energía					
				Cansancio de laborar con pacientes					
				Desgaste					
				Frustración					
				Percepción de esfuerzo excesivo Laboral					
				Estrés					
			Límite de posibilidades	Tratar a los demás como objetos Insensibilidad con las personas Endurecimiento Emocional Desinterés por el bienestar ajeno Culpabilidad	• Bajo (0-10) • Medio (11-20) • Alto (21-30)				
			Despersonalización						
							Realización Personal	Empatía	• Bajo (0-16) • Medio (17-32) • Alto (33-48)
								Eficacia	
				Influencia positiva					
			Impulso Laboral						
			Clima organizacional						
			Motivación						
			Conseguir cosas valiosas						
			Regulación Emocional y resiliencia						
Satisfacción Laboral	Nivel de agrado o bienestar percibido por el obstetra en relación con su entorno Laboral y condiciones de trabajo (4).	Grado de Satisfacción con aspectos Laborales medido mediante una escala estandarizada (4).	Satisfacción Intrínseca	Contenido de Trabajo	• Bajo (7-21) • Medio (22-35) • Alto (36-49)	Ordinal			
				Logros Personales					
			Satisfacción Extrínseca	Salario	• Bajo (8-24) • Medio (25-40) • Alto (41-49)				
				Ambiente Laboral					
				Condiciones Laborales					

Fuente: Auto estructurado

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1 Escala de Burnout

El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson fue un instrumento conformado por 22 ítems, evaluados mediante una escala de frecuencia de siete puntos, que permitió medir tres dimensiones del Síndrome de Burnout. Diversos estudios han evidenciado su validez de constructo y alta confiabilidad, reportando coeficientes adecuados de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach en población de profesionales de la salud (30).

Estructura del instrumento: El cuestionario está compuesto por 22 ítems, evaluados a través de una escala tipo Likert de 6 puntos, donde:

- ✓ (0) Nunca
- ✓ (1) Alguna vez al año o menos
- ✓ (2) Una vez al mes o menos
- ✓ (3) Algunas veces al mes
- ✓ (4) Una vez a la semana
- ✓ (5) Varias veces a la semana
- ✓ (6) Diariamente

3.4.2 Escala de Satisfacción Laboral

El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, fue un instrumento que abordó la Satisfacción Laboral como una experiencia subjetiva que integra factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo. Su validez y confiabilidad fueron determinadas por los autores mediante análisis psicométricos, reportando adecuados niveles de consistencia interna.

Asimismo, su aplicación en diferentes poblaciones ha confirmado su utilidad y estabilidad para medir la satisfacción laboral (34).

Estructura del instrumento: El cuestionario está compuesto por 15 ítems, evaluados a través de una escala tipo Likert de 7 puntos, donde:

- ✓ (1) Muy insatisfecho
- ✓ (2) Insatisfecho
- ✓ (3) Moderadamente insatisfecho
- ✓ (4) Ni satisfecho ni insatisfecho
- ✓ (5) Moderadamente satisfecho
- ✓ (6) Satisfecho
- ✓ (7) Muy satisfecho

3.5 Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se llevó a cabo de manera estructurada, donde se garantizó la precisión y validez de los resultados.

Se emplearon herramientas estadísticas especializadas para evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras, utilizando instrumentos previamente validados:

- ✓ Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el Síndrome de Burnout.
- ✓ Cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall para evaluar la Satisfacción Laboral.

Para la recolección de datos se aplicó los cuestionarios en formato físico, donde se realizó la revisión de los criterios de inclusión y

exclusión; posteriormente fueron registrados en dos hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019.

Las respuestas de los cuestionarios se transformaron en variables numéricas de acuerdo con los instrumentos, calculando los puntajes globales y por dimensiones específicas para cada variable. Luego se procedió a aplicar una prueba paramétrica o no paramétrica, donde se ejecuta la prueba de distribución normal de Shapiro Wilk.

Para establecer la asociación significativa entre las variables, se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 1

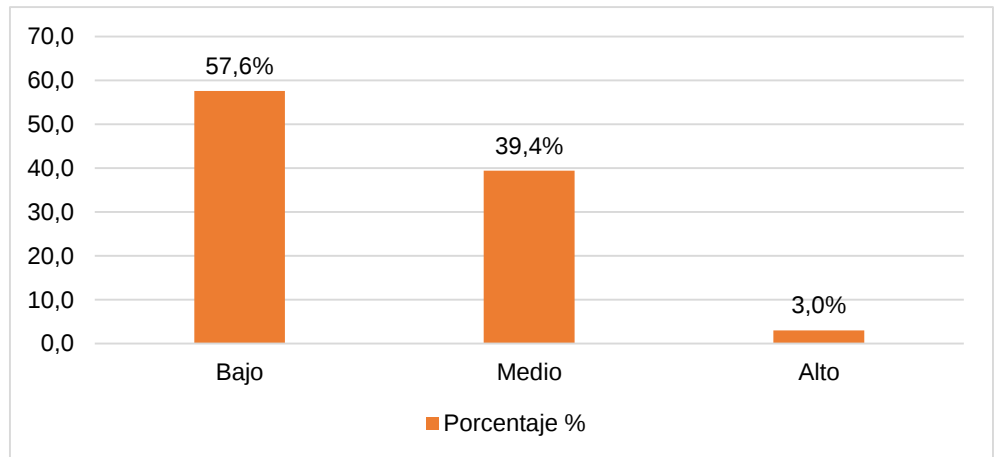
Síndrome de Burnout en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Síndrome Burnout	Bajo	19	57,6
	Medio	13	39,4
	Alto	1	3,0
Total		33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 1 se observan los resultados descriptivos de la variable Síndrome de Burnout. Se evidencia que el 57,6% de las obstetras encuestadas presenta un nivel bajo de Síndrome Burnout. Asimismo, el 39,4% se ubica en un nivel medio, mientras que solo el 3,0% reporta un nivel alto.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 1

Síndrome de Burnout en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025

Tabla 2

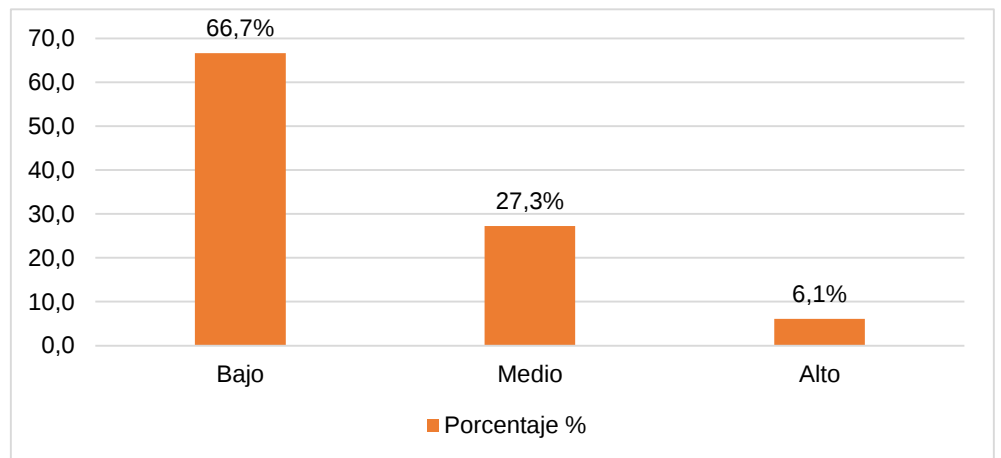
Análisis descriptivo de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Agotamiento Emocional	Bajo	22	66,7
	Medio	9	27,3
	Alto	2	6,1
Total		33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 2 se presenta el análisis descriptivo de la dimensión Agotamiento Emocional. Se observa que el 66,7% de las obstetras encuestadas presenta un nivel bajo de Agotamiento Emocional, seguido de un 27,3% que se encuentra en un nivel medio, y un 6,1% que reporta un nivel alto.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 2

Análisis descriptivo de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 3

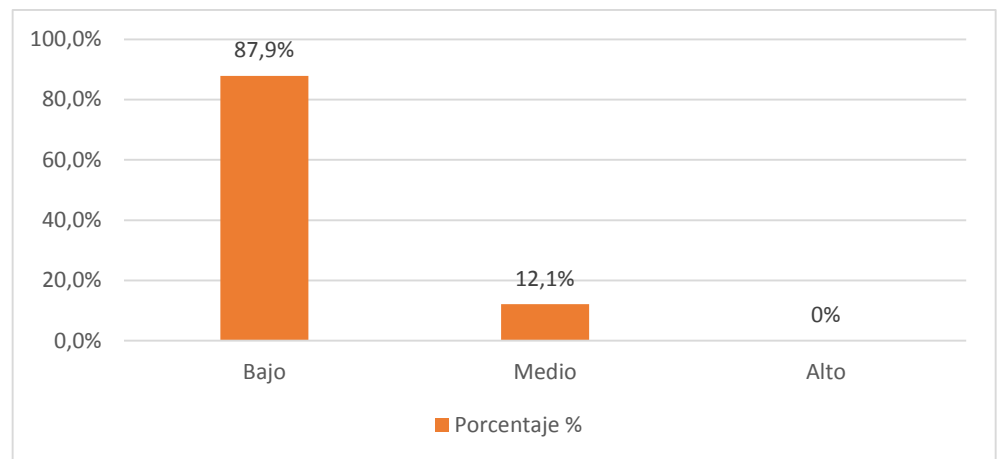
Análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Despersonalización	Bajo	29	87,9
	Medio	4	12,1
	Alto	0	0
Total		33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 3 se presenta el análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización. Se observa que la gran mayoría, el 87,9% de las obstetras encuestadas, presenta un nivel bajo de Despersonalización; mientras que el 12,1% restante se ubica en un nivel medio.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 3

Análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 4

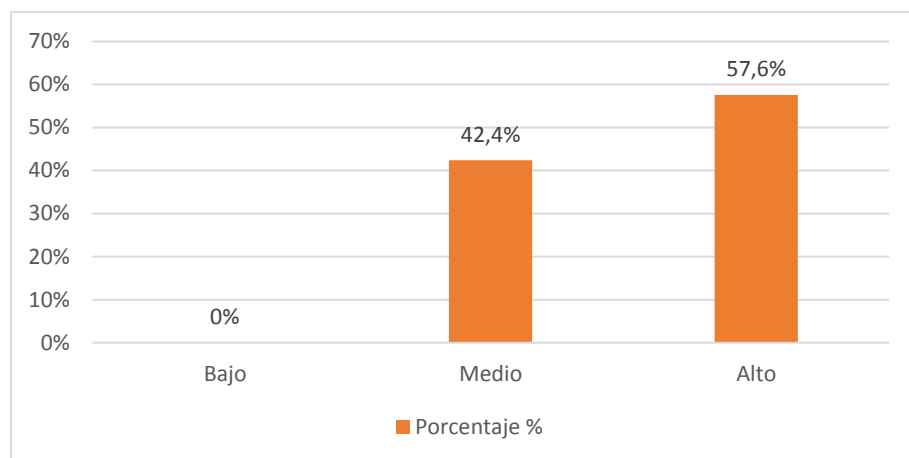
Análisis descriptivo de la dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Realización Personal	Bajo	0	0
	Medio	14	42,4
	Alto	19	57,6
Total		33	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 4 se presenta el análisis descriptivo de la dimensión Realización Personal, donde se observa que el 57,6% de las obstetras encuestadas presenta un nivel alto de Realización Personal y el 42,4% se ubica en un nivel medio.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 4

Análisis descriptivo de la dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 5

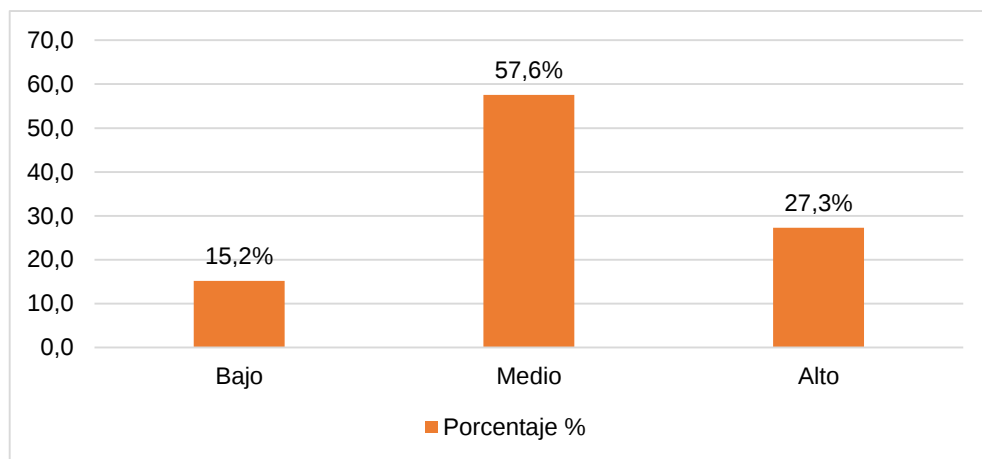
Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Satisfacción Laboral	Bajo	5	15,2
	Medio	19	57,6
	Alto	9	27,3
Total		33	100

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 5 se observan los resultados descriptivos de la variable Satisfacción Laboral. Se evidencia que el 57,6% de las obstetras encuestadas presenta un nivel medio de Satisfacción Laboral, el 27,3% se ubica en un nivel alto, mientras que el 15,2% reporta un nivel bajo.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 5

Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025

Tabla 6

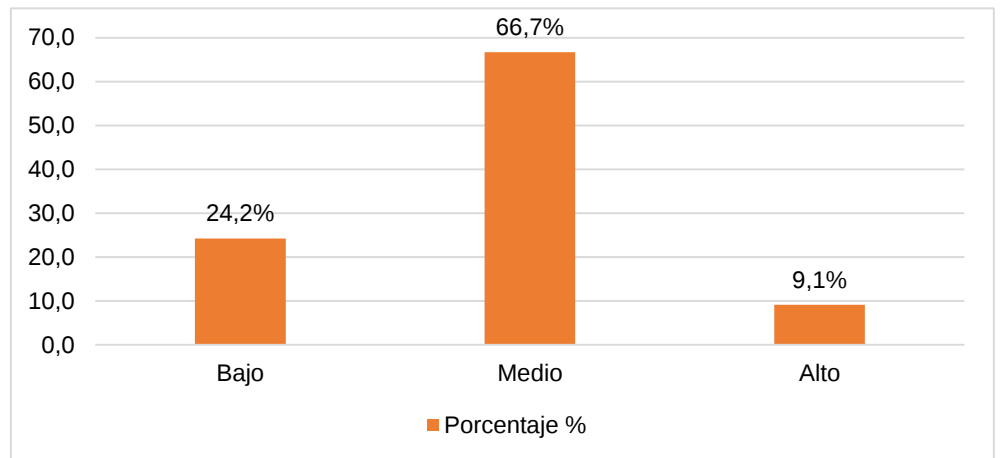
Análisis descriptivo de la dimensión Extrínseca de la variable Satisfacción Laboral

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Extrínseca	Bajo	8	24,2
	Medio	22	66,7
	Alto	3	9,1
Total		33	100

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 6 se presenta el análisis descriptivo de la dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral, donde se observa que el 66,7% de las obstetras encuestadas presenta un nivel medio en esta dimensión, seguido de un 24,2% que se encuentra en un nivel bajo y un 9,1% que reporta un nivel alto.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 6

Análisis descriptivo de la dimensión Extrínseca de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 7

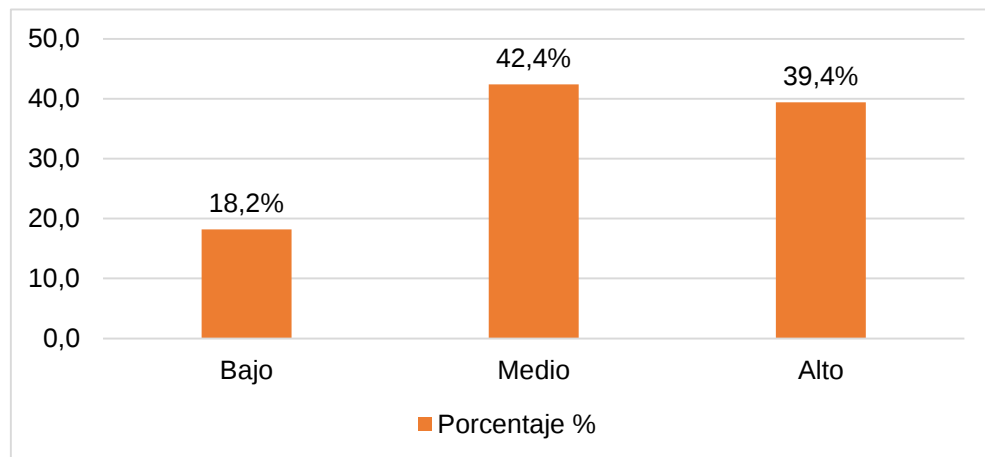
Análisis descriptivo de la dimensión Intrínseca de la variable Satisfacción Laboral

	Nivel	Frecuencia N°	Porcentaje %
Intrínseca	Bajo	6	18,2
	Medio	14	42,4
	Alto	13	39,4
Total		33	100

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

En la Tabla 7 se presenta el análisis descriptivo de la dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral. Se observa que el 42,4% de las obstetras encuestadas presenta un nivel medio en esta dimensión, este es seguido de cerca por un 39,4% que reporta un nivel alto, mientras que el 18,2% se ubica en un nivel bajo.



Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Gráfico 7

Análisis descriptivo de la dimensión Intrínseca de la variable Satisfacción Laboral

4.2 Prueba de Hipótesis

Debido a que la investigación es de nivel correlacional, a fin de comprobar la hipótesis se precisa de la aplicación de una prueba de correlación que se ajuste adecuadamente a los datos. Por ello, a fin de determinar si debe aplicarse una prueba paramétrica o no paramétrica, se ejecuta la prueba de distribución normal de Shapiro Wilk, siendo el criterio de decisión.

- ✓ P-valor $\leq 0,05$: No existe normalidad estadística, por tanto, debe aplicarse una prueba de correlación no paramétrica (Rho-Spearman).
- ✓ P-valor $\geq 0,05$: Existe normalidad estadística, por tanto, debe aplicarse una prueba de correlación paramétrica (Pearson).

El resultado de la prueba de normalidad es:

Tabla 8**Prueba de normalidad estadística Shapiro Wilk**

	Shapiro-Wilk	gl	Sig.
V1: Síndrome de Burnout	0,922	33	0,021
V1D1: Agotamiento Emocional	0,891	33	0,003
V1D2: Despersonalización	0,867	33	0,001
V1D3: Realización Personal	0,944	33	0,086
V2: Satisfacción Laboral	0,965	33	0,360
V2D1: Satisfacción Extrínseca	0,968	33	0,426
V2D2: Satisfacción Intrínseca	0,978	33	0,709

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Debido a que al menos una de las variables principales de estudio (Síndrome de Burnout) y dos de sus dimensiones no cumplen con el supuesto de normalidad, se decide aplicar la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis.

Tabla 9

Correlación de Rho-Spearman entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		Variable 2: Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Variable 1:	Coeficiente de correlación	-0,692**
	Síndrome de	Sig. (bilateral)	0,000
	Burnout	N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 9 expone el análisis de la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,000$) es inferior al nivel de significación establecido de 0,05, lo que demuestra que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $-0,692$, lo que evidencia una correlación negativa de intensidad fuerte. Por tanto, se confirma que, a medida que se incrementa el nivel de Síndrome de Burnout, disminuye el nivel de Satisfacción Laboral en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 10

Correlación de Rho-Spearman entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		V2D2: Satisfacción Intrínseca	
Rho de Spearman	V1D1: Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	-0,824**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 10 muestra el análisis de la relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,000$) es inferior al nivel de significación de 0.05, lo que evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $-0,824$, indicando una correlación negativa de intensidad muy fuerte. Por lo tanto, se confirma que, a mayor nivel de Agotamiento Emocional, menor es el nivel de Satisfacción Intrínseca en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 11

Correlación de Rho-Spearman entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		V2D1: Satisfacción Extrínseca	
Rho de Spearman	V1D1: Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	-0,695**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 11 muestra el análisis de la relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,000$) es menor al nivel de significación de 0,05, lo que evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $-0,695$, indicando una correlación negativa de magnitud fuerte. Por lo tanto, se confirma que, conforme se incrementa el nivel de Agotamiento Emocional, el nivel de Satisfacción Extrínseca disminuye en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 12

Correlación de Rho-Spearman entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		V2D2: Satisfacción Intrínseca	
Rho de Spearman	V1D2: Despersonalización	Coeficiente de correlación	-0,514
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 12 expone el análisis de la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,002$) es inferior al nivel de significación de 0,05, lo que demuestra que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $-0,514$, evidenciando una correlación negativa de intensidad moderada. Por lo tanto, se confirma que, a medida que se incrementa el nivel de Despersonalización, el nivel de Satisfacción Intrínseca disminuye en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 13

Correlación de Rho-Spearman entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025

		V2D1: Satisfacción Extrínseca	
Rho de Spearman	V1D2: Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0,432*
		Sig. (bilateral)	0,012
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 13 muestra el análisis de la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,012$) es menor al nivel de significación de 0,05, lo que evidencia que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de $-0,432$, lo que indica una correlación negativa de magnitud moderada. Por lo tanto, se confirma que, conforme se incrementa el nivel de Despersonalización, el nivel de Satisfacción Extrínseca disminuye en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 14

Correlación de Rho-Spearman entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		V2D2: Satisfacción Intrínseca	
Rho de Spearman	V1D3: Realización Personal	Coeficiente de	,439*
		correlación	
		Sig. (bilateral)	0,011
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 14 expone el análisis de la relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,011$) es inferior al nivel de significación de 0,05, lo que evidencia la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,439, indicando una correlación positiva de intensidad moderada. Por lo tanto, se confirma que, a medida que se incrementa el nivel de Realización Personal, también aumenta el nivel de Satisfacción Intrínseca en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 15

Correlación de Rho-Spearman entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

		V2D1: Satisfacción Extrínseca	
Rho de Spearman	V1D3: Realización Personal	Coefficiente de correlación	,480**
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	33

Fuente: Cuestionario aplicado en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Interpretación:

La Tabla 15 muestra el análisis de la relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca. El valor de significancia bilateral obtenido ($p = 0,005$) es menor al nivel de significación de 0,05, lo que demuestra que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,480, evidenciando una correlación positiva de intensidad moderada. Por lo tanto, se confirma que, conforme se incrementa el nivel de Realización Personal, también aumenta el nivel de Satisfacción Extrínseca en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general del estudio, el cual fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se evidenció la existencia de una relación inversamente proporcional y estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, el coeficiente de correlación indicó una asociación de magnitud fuerte, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación, evidenciándose que, a mayores niveles de Síndrome de Burnout, menores niveles de Satisfacción Laboral.

Estos hallazgos fueron coherentes con lo reportado por Salazar (16) quien identificó una relación inversa entre ambas variables, destacando que la Satisfacción Laboral actúa como un factor protector frente al estrés laboral. De igual manera, García (13) concluyó que variables relacionadas con la Satisfacción Laboral, como el empoderamiento profesional, se asocian de forma inversa con el Síndrome de Burnout, reforzando la importancia del entorno organizacional en el bienestar del trabajador.

Respecto al comportamiento descriptivo al Síndrome de Burnout en la población estudiada, se evidenció un predominio de niveles bajos. Asimismo, sus dimensiones mostraron una menor presencia de Agotamiento Emocional y Despersonalización, así como un predominio de niveles altos de Realización Personal. Estos resultados difirieron de lo reportado a nivel local por Morales (7) quien identificó un nivel predominantemente medio de Burnout en el mismo contexto hospitalario. Asimismo, Pereyra (22) evidenció niveles moderados del Síndrome de Burnout como de Satisfacción Laboral en el personal de salud de la región.

A nivel internacional, los hallazgos también mostraron diferencias con lo reportado por Juárez (12), quien evidenció una mayor presencia de Síndrome de Burnout en profesionales de salud expuestos a altas demandas psicosociales. Asimismo, Suleiman (15) reportó altos niveles de Agotamiento Emocional y baja Realización Personal, lo cual contrasta con los resultados obtenidos en el presente estudio.

No obstante, los resultados coinciden con lo reportado por Jave (20), quien evidenció un predominio de niveles bajos en Agotamiento Emocional y Despersonalización, así como niveles altos de Realización Personal. Estas diferencias y similitudes podrían explicarse por variaciones en el contexto organizacional, las condiciones laborales y las características propias de la población estudiada, lo que sugiere unas posibles mejoras en los recursos de afrontamiento del personal obstétrico.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a determinar la relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca, se evidenció una relación negativa y estadísticamente significativa, indicando que, a mayores niveles de Agotamiento Emocional, menores niveles de Satisfacción Intrínseca. Estos resultados coinciden con García (13) quien señaló que el Agotamiento Emocional se asocia con una menor percepción de logro personal, así como con Salazar (16) quien evidenció que el desgaste emocional influye negativamente en la motivación del trabajador.

En cuanto al segundo objetivo específico, que analizó la relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca, se encontró una relación negativa y significativa, evidenció que el incremento del Agotamiento Emocional se asoció con una menor percepción de las condiciones laborales. Estos hallazgos fueron coherentes con García (13) quien indicó que esta

dimensión se relaciona con la percepción de escasos recursos y bajo soporte institucional. Asimismo, Alama (21) identificó que factores como la carga laboral, la remuneración y el ambiente de trabajo se relacionan con el desarrollo del Síndrome de Burnout.

En relación con el tercer objetivo específico, que evaluó la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca, se evidenció una relación negativa y significativa, indicando una mayor presencia de actitudes negativas hacia el trabajo asociándose con una menor satisfacción personal. Estos resultados coincidieron con García (13) quien señaló que la Despersonalización se vincula con la pérdida de sentido del trabajo; de igual manera, Jave (20) identificó que factores personales influyen en la percepción de Satisfacción Laboral.

En cuanto al cuarto objetivo específico, que analizó la relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca, se encontró una relación negativa y significativa entre ambas variables, evidenciando que, a mayores niveles de Despersonalización, menor es la percepción favorable de las condiciones laborales. Estos hallazgos fueron similares a lo reportado por Pereyra (22), quien evidenció una relación negativa entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral. Asimismo, Alama (21) señaló que factores como el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales se encuentran asociados con la presencia del síndrome de Burnout.

En relación con el quinto objetivo específico, que evaluó la relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca, se evidenció una relación positiva y significativa, indicando que una mayor percepción de logro profesional se asocia con mayores niveles de Satisfacción Intrínseca. Estos resultados coincidieron con García (13) quien resaltó la importancia del

sentido de competencia profesional, así como Jave (20) quien evidenció la Realización Personal con factores motivacionales.

Finalmente, en cuanto al sexto objetivo específico, que analizó la relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca, se encontró una relación positiva y significativa, indicando que mayores niveles de Realización Personal se asocian con una mejor percepción de las condiciones laborales. Estos hallazgos fueron coherentes con Alama (21) quien señaló la influencia del reconocimiento laboral y el entorno institucional en la Satisfacción Laboral.

En conjunto, los hallazgos del presente estudio permitieron confirmar que, si bien se evidenció un predominio de niveles bajos de Síndrome de Burnout en la población evaluada, la relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral se mantuvo consistente con la evidencia científica, consolidando a la Satisfacción Laboral como un factor clave en la comprensión y abordaje del desgaste profesional en obstetras.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa, negativa y fuerte entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en las obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025, donde se evidenció que a mayor nivel de Burnout se presenta una menor Satisfacción Laboral.
2. Entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca, se concluye que existe una relación negativa y muy fuerte lo que indica que el incremento del cansancio emocional disminuye significativamente la motivación, el logro personal y la autorrealización profesional de las obstetras.
3. Con respecto al Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca, se concluye que existe una relación negativa y fuerte evidenciando que el desgaste emocional influye desfavorablemente en la percepción de las condiciones laborales, el salario y el ambiente de trabajo.
4. Entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca, se concluye que existe una relación negativa y moderada lo que demuestra que las actitudes de distanciamiento emocional afectan la valoración del contenido del trabajo y el compromiso profesional.
5. Se concluye que existe una relación negativa y moderada entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca, indicando que una mayor Despersonalización se asocia con una menor satisfacción respecto a los factores externos del entorno laboral.
6. Entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca, se concluye que existe una relación positiva y moderada, evidenciando que una mayor percepción de logro, eficacia y crecimiento profesional incrementa la satisfacción relacionada con el contenido del trabajo.
7. Finalmente podemos decir que existe una relación positiva y moderada entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca, lo que indica

que el desarrollo profesional y la motivación personal influyen favorablemente en la percepción de las condiciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se recomienda implementar políticas institucionales orientadas a la promoción del bienestar laboral del personal obstetra, priorizando estrategias de prevención del Síndrome de Burnout, tales como la optimización de la carga laboral, la adecuada distribución de turnos y el fortalecimiento de un clima organizacional saludable.
2. A la Oficina de Recursos Humanos del Hospital, se recomienda revisar periódicamente las condiciones laborales, contractuales y de reconocimiento profesional, considerando que los factores extrínsecos influyen de manera significativa en la Satisfacción Laboral y pueden contribuir a la prevención del desgaste profesional.
3. Al jefe de la Unidad de Apoyo al Desarrollo Institucional (UADI), se recomienda diseñar e implementar programas permanentes de vigilancia del riesgo psicosocial, incorporando evaluaciones periódicas del Síndrome de Burnout y de la Satisfacción Laboral, a fin de identificar oportunamente factores de riesgo y proponer acciones correctivas basadas en evidencia.
4. Al jefe del Departamento de Salud Mental, se recomienda desarrollar intervenciones preventivas y de apoyo psicológico dirigidas al personal obstetra, tales como talleres de manejo del estrés, fortalecimiento de la resiliencia y acompañamiento emocional, con énfasis en la reducción del Agotamiento Emocional.
5. Al jefe del Departamento de Ginecología y Obstetricia, se recomienda promover un entorno laboral que fortalezca la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca de las obstetras, mediante el reconocimiento del desempeño profesional, el fomento del trabajo en equipo y la participación activa en la toma de decisiones relacionadas con su práctica asistencial.
6. A los obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, se recomienda fortalecer prácticas de autocuidado, búsqueda de apoyo emocional y

participación en actividades de capacitación orientadas al manejo del estrés laboral, con la finalidad de preservar su bienestar físico, emocional y profesional.

7. A los futuros investigadores, se recomienda ampliar el estudio incorporando diseños longitudinales, muestras más amplias y variables adicionales, como clima organizacional, apoyo institucional y desempeño laboral, que permitan profundizar en la comprensión del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesionales de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Edelman SGR, Viveros ND, Garcia JMF. Síndrome de Burnout en Personal de Salud y Factores Asociados. Rev Científica Salud Desarro Hum. 18 de diciembre de 2024;5(4):1723-37. doi:10.61368/r.s.d.h.v5i4.422
2. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. abril de 2017;19(58):59-63. doi:10.4067/S0718-24492017000100059
3. 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. Horiz Méd Lima. octubre de 2019;19(4):41-9. doi:10.24265/horizmed.2019.v19n4.06
4. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estud Gerenciales. 30 de marzo de 2018;3-18. doi:10.18046/j.estger.2018.146.2809
5. García Solarte M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Cuad Adm. 6 de noviembre de 2011;25(42):43-61. doi:10.25100/cdea.v25i42.413
6. Gamarra Cardenas CB, Sanchez Capcha SM. Síndrome de Burnout en Obstetras del I Nivel de atención de las Redes de Salud Tarma y Chanchamayo, 2020. Univ Nac Daniel Alcides Carrión [Internet]. 23 de septiembre de 2022 [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2790>
7. Bach. Lizeth Alexandra Morales Flores. Factores Asociados Al Síndrome De Burnout En Obstetras De Las Diferentes Áreas Del Hospital Hipólito Unanue De Tacna, 2024 [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8021d91c-f8ac-4068-9816-05d08b393dd9/content>
8. Pérez JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev Salud Uninorte. 2019;35(1):156-84.
9. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica. marzo de 2015;32(1):119-24.

10. Pujol-de Castro A, Valerio-Rao G, Vaquero-Cepeda P, Catalá-López F. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gac Sanit.* 1 de enero de 2024;38. doi:10.1016/j.gaceta.2024.102384
11. Munguía Girón EN, Tapullima Mori C, Reyes Cántaro EM, Sánchez Gonzales EB. Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Rev Investig En Psicol.* 2021;24(1):197-221.
12. Juárez García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Rev Univ Ind Santander Salud.* diciembre de 2020;52(4):432-9. doi:10.18273/revsal.v52n4-2020010
13. García-Pizarro MA, Novo-Muñoz MM, Rodríguez-Novó YM, Cuellar-Pompa L, Pérez-Raya F, Rodríguez-Gómez JA, et al. Relaciones entre el empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout: revisión bibliográfica (2010-2020). *Ene [Internet].* 2023 [citado 20 de mayo de 2025];17(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2023000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
14. Dra. Jessica Leticia Juárez González. Factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout en médicos ginecólogos y obstetras del HENM Querétaro [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/3411/1/RI006452.pdf>
15. Nora Suleiman Martos. Prevalencia Del Síndrome De Burnout E Identificación De Factores De Riesgo En El Personal De Enfermería De Ginecología Y Obstetricia Del Servicio Andaluz De Salud [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.perplexity.ai/search/garcia-a-en-su-investigacion-t-jOj7ZskaQCi00pUSOwX3AQ>
16. Salazar-Botello CM, Ganga-Contreras F, Mendoza-Llanos R, Muñoz-Jara Y, Jara-Hernández MV, Salazar-Botello CM, et al. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas Contemp Educ Política Valores.* 2021;8(SPE4). doi:10.46377/dilemas.v8i.2770
17. Valverde S, Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Méd Lima.* enero de 2019;19(1):67-72. doi:10.24265/horizmed.2019.v19n1.11

18. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ. 6 de octubre de 2020;2(4):543-54. doi:10.35622/j.rie.2020.04.003
19. Ines Analy Huamani Rojas. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca - 2022 [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14100/2/IV_FCS_504_Huamani_Tovar_2023.pdf
20. Jave Torres Yuleysy Yajaira Yosselin. Factores Personales Y Laborales Asociados Al Síndrome De Burnout En Obstetras Que Laboran En Hospitales Del Minsa, Distrito Cajamarca. 2024. [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7077/TESIS%20YULEYSY%20YAJAIRA%20YOSSELIN%20JAVE%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Cecilia Del Carmen Alama Campaña. Factores De Riesgo Asociados Al Síndrome De Burnout En Obstetras Que Laboran En Emergencia Y Alto Riesgo Obstétrico, Tumbes, Noviembre 2022 [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11995/alam_a_ccc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Pereyra Limache YD. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud de la Microred Cono Norte, Tacna 2024 [Internet]. 2024 [citado 29 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4810>
23. OMS (Organización Mundial de la Salud). La Salud Mental en el Trabajo [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
24. Angel Mario Chapa. Salud Mental en Profesionales de la Salud [Internet]. [citado 20 de mayo de 2025]. Disponible en: https://www.cedhnl.org.mx/imagenes/publicaciones/presentaciones/CEDHNL_VIISeminarioDHS/ModuloIV/SALUD-MENTAL-EN-PROFESIONALES-DE-LA-SALUD.pdf
25. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med Segur Trab. 2011;57:72-88. doi:10.4321/S0465-546X2011000500006

26. Quintana-García LA, Díaz León CG, Chienda Tantaleán PM, Vela-Ruiz JM, Lama Morales RA, Alatriza Gutiérrez Vda. De Bambarén MDS, et al. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. Rev Obstet Ginecol Venezuela. junio de 2024;84(2):148-54. doi:10.51288/00840208
27. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad Rev Comun. 15 de septiembre de 2010;42-80. doi:10.15178/va.2010.112.42-80
28. Isabel Marquez Lugo. Revision de los Instrumentos de Medicion del Síndrome De Burnout [Internet]. [citado 29 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/659728782/SSRN-id3841093>
29. Guerri M. PsicoActiva [Internet]. 2024 [citado 29 de marzo de 2026]. Test para evaluar el Burnout: El Maslach Burnout Inventory MBI. Disponible en: <https://www.psicoactiva.com/test/test-mbi-burnout/>
30. Sociedad Española de Oncología Medica. SEOM [Internet]. [citado 29 de marzo de 2026]. Cuestionario de Maslach Burnout Inventor. Disponible en: https://www.seom.org/index.php?option=com_rsform&view=rsform&formId=171
31. Salessi S. Satisfacción laboral: Acerca de su Conceptualización, Medición y Estado Actual del Arte. Rev Psicol. 2014;10.
32. Katiuska Bellido Berrio. Tecnicas De Medicion De La Satisfacción Laboral. Cartagena de indias: Universidad Tecnológica de Bolívar, facultad de ciencias sociales y humanas, programa de psicología; 2008.
33. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. 2014.
34. Jesús Pérez Bilbao, Manuel Fidalgo Vega. Nota Tecnica de Prevencion 394: Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. España: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
35. Calderón Rodríguez LK, Silva Rivera DR, Zevallos Echegaray MM, Salinas Gainza FR, Bermudez Alejo D, Calderón Rodríguez LK, et al. Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos. Univ Cienc Tecnol. septiembre de 2024;28(124):67-75. doi:10.47460/uct.v28i124.845

36. Solano Ilizarbe YJ. Influencia De La Carga Laboral Sobre La Satisfacción Laboral En Trabajadores Administrativos Del Sector Privado De Lima Metropolitana. [Lima]: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021.
37. Bengoa Endemaño N. El Trabajo a Turnos Y Su Efecto Sobre La Salud Del Personal De Enfermería [Informe Fin de Master] [Internet]. España: Universidad Miguel Hernandez; 2021 [citado 31 de marzo de 2026]. Disponible en: https://dspace.umh.es/bitstream/11000/27154/1/BENGOA_ENDEMA%3%91O_NAHIA_TFM.pdf
38. OPS (Organización Panamericana de la salud) [Internet]. 2025 [citado 2 de abril de 2026]. Dia Mundial de La Salud Mental. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
39. Sampieri H, Collado F, Lucio B. Metodología De La Investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2004.

ANEXOS

ANEXO N°1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en Obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADIGRAFO
¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.	VARIABLE 1: Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	POBLACION: está conformada por 37 obstetras asistenciales del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, quienes se desempeñan en diferentes áreas y turnos dentro de la institución.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: descriptivo	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	Para la recolección de datos se aplicó los cuestionarios en formato físico, donde se realizó la revisión de los criterios de inclusión y exclusión; posteriormente
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Despersonalización				
				Realización Personal				

• ¿Cuál es la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca	• Determinar la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Determinar la relación que existe entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Determinar la relación que existe entre la	• Existe una relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Existe una relación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Existe una relación entre la Despersonalización y la Satisfacción	VARIABLE 2: Satisfacción Laboral	Satisfacción Intrínseca	MUESTRA: La muestra correspondió a un censo, ya que se trabajó con 33 obstetras que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos.	ENFOQUE: cuantitativo	Cuestionario de Warr, Cook y Wall.	fueron registrados en dos hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019. Las respuestas de los cuestionarios se transformaron en variables numéricas de acuerdo con los instrumentos, calculando los puntajes globales y por dimensiones específicas para cada variable.
--	--	---	--	-------------------------	---	---------------------------------	------------------------------------	--

en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025? • ¿Cuál es la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025?	Despersonalización y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Determinar la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Determinar la relación que existe entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.	Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Existe una relación entre la Despersonalización y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Existe una relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Intrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025. • Existe una relación entre la Realización Personal y la Satisfacción Extrínseca en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.		Satisfacción Extrínseca		correlacional.	Luego se procedió a aplicar una prueba paramétrica o no paramétrica, donde se ejecuta la prueba de distribución normal de Shapiro Wilk. Para establecer la asociación significativa entre las variables, se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Pearson.
---	---	--	--	--------------------------------	--	-----------------------	---

ANEXO N°2 CONSENTIMIENTO INFORMADO

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2025

Investigadora: Bach. Diana Yuessy Nina Cayo
Instituto: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann

Es un placer saludarla, estimada obstetra. Me dirijo a usted para informarle que me encuentro realizando mi trabajo de investigación. En este contexto, me complace invitarla a participar en este estudio.

A lo mencionado, le solicito encarecidamente su participación de manera voluntaria, lo cual sería de gran importancia para el desarrollo de esta investigación.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2025.

Procedimientos del estudio: A los profesionales obstetras que participen de manera voluntaria en el estudio, se les entregarán dos encuestas relacionadas con la investigación. El tiempo estimado para completar ambas encuestas será de aproximadamente 5 minutos. Una vez finalizadas, las encuestas serán recopiladas y organizadas. Posteriormente, se seleccionarán únicamente aquellos cuestionarios que hayan sido completados correctamente, excluyéndose los que presenten inconsistencias o información incompleta. Los datos obtenidos se trasladarán a hojas de cálculo en Microsoft Excel 2019, donde serán analizados mediante tablas estadísticas, con su respectiva interpretación.

Riesgos conocidos para el participante: Este estudio no presenta ningún riesgo para el participante.

Posibles beneficios: Su participación en este estudio permitirá identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y su Satisfacción Laboral en obstetras de diversas áreas. Los resultados obtenidos contribuirán al diseño de estrategias efectivas para la prevención y manejo de este síndrome; favoreciendo así el bienestar profesional y la mejora de la Satisfacción Laboral en el ámbito obstétrico. Además, este estudio proporcionará información valiosa que podrá ser utilizada para la implementación de medidas que optimicen las condiciones Laborales y promuevan un entorno de trabajo más saludable.

Circunstancias y/o razones por las cuales se puede dar por terminado la participación del participante en el estudio: La participación en el estudio concluirá una vez que el participante haya completado todas las preguntas. En caso de que decida no participar, su retiro será respetado sin ninguna consecuencia.

Derechos del participante: Si decide participar de manera voluntaria, le informamos que tiene la libertad de retirarse de la investigación en cualquier momento, sin ninguna consecuencia, en caso de que así lo requiera. También puede optar por continuar con el estudio según su decisión.

Confidencialidad: Toda la información recopilada en esta investigación será tratada con estricta confidencialidad. En ningún caso los datos serán divulgados de manera individual. En caso de publicarse los resultados del estudio, se garantizará el anonimato de los participantes, asegurando que su identidad se mantenga protegida en todo momento.

Pago por participación, viáticos: La participación en este estudio es completamente voluntaria y no conlleva ninguna compensación económica.

Derechos legales: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y no implica en ningún momento la renuncia a sus derechos.

Participación voluntaria y retiro: Como participante, tiene el derecho de rechazar su participación o retirarse en cualquier momento, sin que esto implique sanciones, pérdida de beneficios o afecte sus derechos. Asimismo, no se aplicarán modificaciones ni restricciones que puedan perjudicarlo.

Preguntas/Contactos: Ante cualquier duda o daño relacionado al estudio se puede contactar con la Bach. Diana Yuessy Nina Cayo para mayor información al número 945535090.

Declaro que he tomado conocimiento de la descripción del estudio, he aclarado dudas, se me ha recalcado que los datos que done se mantendrán en el anonimato y que los resultados del estudio sólo serán usados para fines de investigación, por lo que por voluntad propia decido participar en el estudio.

ACEPTO PARTICIPAR SI () NO ()

LUGAR: H.H.U.T.

FECHA: _____

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO N°3

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

A continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con su trabajo y las emociones que experimenta en él. Le solicitamos su colaboración respondiendo con sinceridad, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas; la opción adecuada es aquella que refleje fielmente su experiencia Personal. Los resultados de este cuestionario serán tratados con estricta confidencialidad y no estarán accesibles a terceros. El propósito de esta investigación es contribuir al conocimiento sobre la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, con el objetivo de promover mejoras en el bienestar profesional. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ (0) Nunca ➤ (1) Alguna vez al año o menos ➤ (2) Una vez al mes o menos ➤ (3) Algunas veces al mes | <ul style="list-style-type: none"> ➤ (4) Una vez a la semana ➤ (5) Varias veces a la semana ➤ (6) Diariamente |
|--|--|

Por favor marque con una (X) el número que considere más adecuado.

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

- (A.E.) AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- (D.) DESPERSONALIZACIÓN
- (R.P.) REALIZACIÓN PERSONAL

ANEXO N°4

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DE WARR, COOK Y WALL

Este instrumento servirá para evaluar distintos aspectos de la satisfacción en el ámbito laboral. Su participación en este cuestionario es completamente voluntaria, por lo que tiene la libertad de responder según su experiencia personal y decidir si desea completarlo en su totalidad. No existen respuestas correctas o incorrectas, ya que lo más importante es que refleje sinceramente su percepción sobre su entorno de trabajo.

El propósito de este estudio es identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en obstetras, con el objetivo de generar información que contribuya a la mejora de sus condiciones laborales y bienestar profesional. Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines de investigación. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| ➤ (1) Muy insatisfecho | ➤ (5) Moderadamente satisfecho |
| ➤ (2) Insatisfecho | ➤ (6) Satisfecho |
| ➤ (3) Moderadamente insatisfecho | ➤ (7) Muy satisfecho |
| ➤ (4) Ni satisfecho ni insatisfecho | |

Por favor marque con una (X) el número que considere más adecuado.

	N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5	6	7
E	1	Condiciones físicas de trabajo.							
I	2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
E	3	Tus compañeros de trabajo.							
I	4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
E	5	Tu superior inmediato.							
I	6	Responsabilidad que se te ha asignado.							
E	7	Tu salario.							
I	8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
E	9	Relaciones entre dirección y trabajadores en el hospital.							
I	10	Tus habilidades de promocionar.							
E	11	En modo en que tu hospital está gestionado.							
I	12	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
E	13	Tu horario de trabajo.							
I	14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
E	15	Tu estabilidad en el empleo.							

- (I) Intrínsecos
➤ (E) Extrínsecos