UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAS DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, UCAYALI 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

NOÉ PANDURO CHUNG

TALMEYA ANNAIS RÍOS AGUILAR

Pucallpa - Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS MODALIDAD PRESENCIAL

En Pucallpa, a los **veintinueve (29)** días del mes de **octubre de 2024**, siendo las **09:00** horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE : **Dra. Yndolina Vega Montoya**
MIEMBRO : **Dra. Nelly Graciela Tafur Flores**
MIEMBRO : **Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo**

Para proceder a la sustentación pública de la tesis titulada:

"RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, UCAYALI 2023"

Presentado por los **Bachilleres en Psicología**:

.NOÉ PANDURO CHUNG
TALMEYA ANNAIS RÍOS AGUILAR

Teniendo en calidad de asesor: **Mg. Victor Manuel Noria Aliaga (0000-0002-3035-1528) (DNI 22660433)**

Finalizada la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la siguiente conclusión: La tesis ha sido: ....Aprobado por Unanimidad.....
Quedando los graduados expeditos para que se les otorgue el Título Profesional de **LICENCIADOS EN PSICOLOGIA.**

Siendo las 10.20am horas del mismo día se dio por concluido al acto académico.

Pucallpa, **veintinueve (29) de octubre** del **2024**

Dra. Yndolina Vega Montoya
PRESIDENTE

Dra. Nelly Graciela Tafur Flores
MIEMBRO

Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo
MIEMBRO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

La tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, UCAYALI 2023", fue aprobada por los miembros del jurado calificador, conformado por:

Dra. Yndolina Vega Montoya
Presidente del Jurado Evaluador

Dra. Nelly Graciela Tafur Flores
Miembro del Jurado Evaluador

Mg. Jose Nelton Romero Chuquipiondo
Miembro del Jurado Evaluador

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0211-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE PUCALLPA, UCAYALI 2023**"

Autor(es)	:	**PANDURO CHUNG, NOÉ**
		RÍOS AGUILAR TALMEYA ANNAIS
Facultad	:	**CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela	:	**PSICOLOGÍA**
Asesor(a)	:	**Mg. NORIA ALIAGA VICTOR MANUEL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 7%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/05/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Noé Pandura Chung

Autor de la tesis titulada : Relación entre el síndrome de Burnout y bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital regional de Pucallpa, Ucayali 2023

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Mg. Victor Manuel Noria Aliaga

Facultad: Ciencias de la Salud

Escuela Profesional: Psicología

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 10 / 2024

Email: noepandura24@gmail.com Firma:

Teléfono: 912743384 DNI: 47341695

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Talmeya Anncis Ríos Aguilar

Autor de la tesis titulada : Relación entre el síndrome de Burnout y bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital regional de Pucallpa - Ucayali 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Mg. Victor Manuel Noria Aliaga

Facultad: Ciencias de la Salud

Escuela Profesional: Psicología

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 10 / 2024

Email: talmeya@gmail.com Firma:

Teléfono: 971024776 DNI: 70787696

DEDICATORIA

A mi madre quien supo guiarme y educarme de manera correcta y que hoy desde el cielo sigue siendo la luz de mi camino. A mi pareja por su apoyo constante en cada una de mis decisiones. A mi hija perruna por alegrarme mis días con sus ocurrencias y simpatía.

Noé

A Dios, por ser la luz en mi vida. A mi madre por acompañarme paso a paso estos años de aprendizaje y apoyarme para alcanzar mis objetivos y metas. A mi padre quien con sus enseñanzas me ha ayudado a afrontar la vida y hoy desde el cielo me cuida.

Talmeya Annais

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarnos salud y fortaleza para seguir ante las adversidades.

A la Universidad Nacional de Ucayali, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología y su plana docente, componente importante de nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Mg. Victor Manuel Noria Aliaga, por su compromiso en los procesos involucrados en la investigación.

A nuestros miembros del jurado evaluador de tesis Dra. Yndolina Vega Montoya, Dra. Nelly Graciela Tafur Flores y Mg. José Nelton Romero Chuquipiondo, por el seguimiento a nuestro proyecto, así como la orientación para la adecuada presentación del mismo.

A nuestras familias por el apoyo constante y necesario en cada situación presentada.

Al personal del Hospital Regional de Pucallpa por la predisposición a apoyar durante la aplicación de instrumentos empleados en la investigación.

Y a cada una de las personas que se presentaron en nuestras vidas y nos apoyaron en el transcurso de nuestra carrera universitaria y la realización de esta investigación.

Los autores

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xi

RESUMEN xiii

ABSTRACT xiv

INTRODUCCIÓN xv

CAPÍTULO I 16

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1. Descripción del problema 16

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 18

1.3. Objetivos 18

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

1.4. Hipótesis 19

1.5. Variables 20

1.7. Justificación 22

CAPÍTULO II 23

MARCO TEÓRICO 23

2.1. Antecedentes de la investigación 23

2.1.2. Antecedentes internacionales 23

2.1.2. Antecedentes nacionales 24

2.1.3. Antecedentes locales 28

2.2. Planteamiento teórico del problema 28

2.3. Definición de términos básicos 39

CAPÍTULO III 42

MATERIALES Y MÉTODOS 42

3.1. Método de investigación 42

3.1.1. Lugar de estudio 42

3.1.2. Tipo, nivel y diseño de investigación 42

3.2. Población y muestra 43

3.2.1. Población 43

3.2.2. Muestra 43

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 44

3.3.1. Técnicas 44

3.3.2. Instrumentos 44

3.4. Procedimiento para la recolección de datos 45

3.5. Procesamiento y tratamiento de datos 45

CAPÍTULO IV 46

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 46

4.1. Resultados 46

4.2. Prueba de hipótesis 52

4.3. Discusión de resultados 55

CONCLUSIONES 58

RECOMENDACIONES 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60

ANEXOS 67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 21

Tabla 2. Características sociodemográficas del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa, Ucayali 2023. 46

Tabla 3. Frecuencias y porcentajes del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 46

Tabla 4. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 47

Tabla 5. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 48

Tabla 6. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 48

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 49

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de auto-aceptación del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 49

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 50

Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa –2023. 50

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 51

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 51

Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 52

Tabla 14. Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 52

Tabla 15. Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 53

Tabla 16. Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 54

Tabla 17. Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. 54

RESUMEN

La investigación considera como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. El estudio de investigación es de tipo cuantitativa, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 263 personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa en el periodo 2023, esto se definió a través del muestreo probabilístico y la fórmula de poblaciones finitas. Los instrumentos de recolección de datos fueron, el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Bienestar Psicológico. Para analizar los datos se procedió hacer la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que sugiere como estadístico a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; se determinó que no existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial, ante ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por otra parte, se identificó el nivel de síndrome de burnout, obteniendo que el 96.8% no presenta síndrome de burnout; así mismo, en la variable de bienestar psicológico, se obtuvo que el 65% se encuentra en la categoría promedio.

Palabras clave: Bienestar psicológico, Síndrome de burnout, Personal asistencial.

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship between burnout syndrome and psychological well-being in the healthcare staff of the Regional Hospital of Pucallpa - Ucayali, 2023. The research study is quantitative, non-experimental in design and correlational in nature. The sample was made up of 263 healthcare personnel from the Pucallpa Regional Hospital in the period 2023, this was defined through probabilistic sampling and the finite population formula. The data collection instruments were the Maslach Burnout Inventory and the Psychological Well-being Scale. To analyze the data, the Kolmogorov-Smirnov normality test was performed, which suggests using the Spearman's Rho correlation coefficient as a statistic; The relationship between burnout syndrome and psychological well-being was determined; therefore, the research hypothesis was accepted. On the other hand, the level of burnout syndrome was identified, obtaining that 96.8% don't present burnout syndrome; Likewise, in the psychological well-being variable, it was found that 65% are in the average category. It is concluded that there is no statistically significant correlation between psychological well-being and burnout syndrome in healthcare personnel.

Keywords: Psychological well-being, Burnout syndrome, Healthcare personnel.

INTRODUCCIÓN

La labor en los servicios hospitalarios demanda una intensa responsabilidad y entrega constante a los usuarios, es así que el grupo humano que lidera ello debe encontrarse estable y cooperativo, más existen ciertos factores que limitan su desarrollo y desenvolvimiento, como los horarios labores no equilibrados, los afrontamientos persistentes a la crisis, la exigencia laboral, los sentimientos provocados por la muerte, entre otros. En ese sentido, el bienestar psicológico requiere una especial atención, puesto que los diversos factores pueden actuar de forma individual y colectiva, generando malestar, angustia e insatisfacción al personal de salud; asimismo, produciendo un estado de agotamiento por estrés o igualmente denominado síndrome de burnout.

Por tanto, a través de la presente investigación se determina la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Asimismo, el estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I. Planteamiento del problema; se presenta la fundamentación y formulación del problema, asimismo, la justificación y los objetivos de investigación.

Capítulo II. Revisión de literatura; en esta parte se describe los antecedentes bibliográficos, el planteamiento teórico, la definición de términos básicos, las hipótesis, las variables y la operacionalización de las variables.

Capítulo III. Materiales y métodos; se detalla el método de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, como también, el procedimiento para recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV. Resultados y discusión; se precisa el resultado descriptivo y de hipótesis, como la discusión.

Finalmente, se plasma las conclusiones, las recomendaciones, la revisión bibliográfica, y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

A fines del 2019 en China, fueron reportados los primeros casos de COVID-19 caracterizados por presentar neumonía e insuficiencia respiratoria; posteriormente a pesar de las medidas de los gobiernos, ha continuado avanzando hasta afectar a otros continentes y comunidades más alejadas; declarando el brote como una emergencia de salud pública de importancia internacional. Frente a esta crisis, los hospitales como parte esencial del sistema sanitario jugaron un papel importante, transformando su estructura organizativa y asistencial para hacer cara a este desafío; todo ello, ha aumentado el estrés, el miedo, la depresión y ansiedad en los trabajadores de la salud y dejando en evidencia la precariedad de políticas específicas para proteger la salud mental.

De acuerdo a Burki (2020), de 1520 sujetos de más de 101 países, se registró agotamiento en un 38% a consecuencia de las primeras apariciones de la COVID-19; por su parte Tapullima- Mori, C., Ramírez García, G., Saavedra Meléndez, J. (2021), señala que el burnout registrado en los profesionales de la salud tuvo un nivel mínimo del 15% llegando hasta el 95% de estos, la mayor prevalencia se registró en profesionales de sexo femenino con edades inferiores a los 35 años; asimismo, algunos estudios sobre síndrome de burnout han concluido que entre los médicos el porcentaje puede estar entre el 30% y el 40%, incluso puede ser superior en Estados Unidos y en países de Latinoamérica (Gutiérrez et al, 2016). En ese sentido, el registro de altos índice de burnout revela la alteración en la salud mental en los prestadores de los servicios de salud, presentando posiblemente repercusiones y manifestaciones de no haber sido tratado de forma oportuna. Por su parte la OMS (2019) señala que el síndrome de burnout es un

trastorno altamente incapacitante consecuencia de un estrés laboral prolongado, además, desde enero del 2022 está incluido en la 11ª Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional.

A nivel nacional, la coyuntura sanitaria no ha sido ajena, puesto que se contabiliza, que 4.507.363 personas fueron confirmadas de coronavirus, y 220.673 han fallecido por la misma (Ministerio de Salud, 2023); según la Agencia Andina (2022), el personal del sector salud enfrenta situaciones especiales que han aumentan aún más el estrés asociado a sus funciones. Por otro lado, de acuerdo al Diario Gestión (2022), el 66% de trabajadores señaló que ha experimentado el síndrome de burnout, según la encuesta realizada por Bumeran a alrededor de 300 personas en el Perú.

A nivel regional, existen estudios sobre el síndrome de burnout, más en su mayoría se realizaron antes de la pandemia, por lo que es necesario actualizar la información y priorizar como población de estudio al personal asistencial, por el rol crucial que cumplen en la sociedad, puesto que son responsables de aliviar los padecimientos físicos y mentales que aquejan a los ciudadanos y ciudadanas. Por lo expuesto, el presente estudio pretende determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023., por lo que se formulan las siguientes preguntas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- Identificar la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- Identificar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- **Hi:** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- **Hi1:** Existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- **Ho1:** No existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- **Hi2:** Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- **Ho2:** No existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.
- **Hi3:** Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

- **Ho3:** No existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

1.5. Variables

- **Variable 1:** Síndrome de burnout

D1: Agotamiento emocional

D2: Despersonalización

D3: Realización personal

- **Variable 2:** Bienestar psicológico

D1: Auto- aceptación

D2: Relaciones positivas

D3: Autonomía

D4: Dominio del entorno

D5: Crecimiento personal

D6: Propósito en la vida

1.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Síndrome de burnout	Es una reacción al estrés laboral continuo y consiste en actitudes y sentimientos desfavorables hacia los compañeros de trabajo, así como hacia la propia función profesional (Bandura, 1987).	Puntaje obtenido a través del Inventario de Burnout de Maslash y Jackson (1997), que cuenta con 22 ítems. Además, el síndrome de burnout se define por una escala de niveles expresados en bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	1, 2 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 5, 10, 11, 15 y 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Intervalo, la suma total de los ítems que la conforman	Alto Medio Bajo
Bienestar psicológico	Es la evaluación que hace una persona de sus logros vitales, basada únicamente en su propia perspectiva subjetiva, y su nivel de satisfacción personal con lo que ha logrado, es capaz de lograr o ha hecho (Casullo et al, 2003).	Puntaje obtenido a través de la Escala de Bienestar Psicológico de 29 ítems de Carol Ryff y Corey Lee Keyes (1995). Además, el bienestar psicológico puedes ser definido por una escala de niveles expresados en bajo, promedio y alto.	Auto- aceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Crecimiento personal Propósito en la vida	1, 7, 17 y 24 2, 8, 12, 22 y 25 3, 4, 9, 13, 18 y 23 5, 10, 14, 19 y 29 21, 26, 27, y 28 6, 11, 15, 16 y 20	Intervalo, la suma total de los ítems que la conforman.	Alto Promedio Bajo

1.7. Justificación

El presente estudio se justifica por los siguientes niveles:

A nivel teórico, esta investigación servirá para dar a conocer los niveles de bienestar psicológico y el síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023, así como determinar la relación entre las variables señaladas, lo que resulta necesario corroborar o aportar con el objeto de conocimiento, asimismo, los resultados servirán como recursos para futuras investigaciones.

A nivel metodológico, el procedimiento que se plantea en esta investigación servirá como suministro para investigaciones futuras, puesto que se va a efectuar un desarrollo metodológico ordenado y sistematizado. Además, los instrumentos adaptados a la realidad de Ucayali que se utilizarán servirán para garantizar su utilidad, dado que los resultados serán objetivos.

A nivel práctico, los resultados servirán para fomentar acciones de solución frente a los problemas que presenten, así como orientar el apoyo psicológico, además de desarrollar medidas para ajustar los horarios y evitar que diversos factores, externos como internos afecten el desarrollo de las actividades laborales, de igual manera desarrollar diversas estrategias que contribuyan en la reducción del Burnout. Por otra parte, al conocer las particularidades de las variables de estudio, favorecerá la toma de decisiones de los directivos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.2. Antecedentes internacionales

García Torres, M., Aguilar Castro, J., García Méndez, M. (2021), presentó la tesis titulada: “Bienestar psicológico y Burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19.”; publicado en la Revista Escritos de Psicología, México. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, se aplicó la Escala de bienestar psicológico de Ryff y Maslach Burnout Inventory a un grupo de 121 profesionales de la salud entre médicos y enfermeros de ambos sexos. Llegó a la conclusión de que existe correlación negativa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones del bienestar psicológico.

Saca (2019), presentó la tesis titulada: “Bienestar psicológico y síndrome de burnout en agentes Penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la Libertad en horarios diurno y nocturno, en CRS turi-2019”; publicado en la Revista Pienso Latinoamérica, Ecuador. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, se aplicó la Escala de bienestar psicológico y Maslach Burnout Inventory a un grupo de 65 agentes penitenciarios de ambos sexos. Llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el Síndrome Burnout.

Vinueza Veloz, A., Aldaz Pachacama N., Mera Segovia, C., Pino Vaca, D., Tapia Veloz, E., Vinueza Veloz, M. (2020), presentó la tesis titulada: “Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19”; publicado en la Scientific Electronic Library Online.La investigación tuvo un estudio

observacional de corte transversal, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach a un grupo de 224 médicos/as y enfermeros/as de establecimientos de la red integral de salud ecuatoriana. Llegó a la conclusión de que más del 90% del personal médico y de enfermería presento SB moderado-severo, el cual se asoció de manera estadísticamente significativa a función (médico vs. enfermera/o), edad y género.

Durán (2020), presentó la tesis titulada: “Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral”; publicado en el Repositorio de la Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. La investigación tuvo un estudio descriptivo, se aplicó la Escala de bienestar psicológico y el Inventario del Burnout a un grupo de personas que son parte del área laboral. Llegó a la conclusión de que se encuentra correlación significativa entre ambas variables estudiadas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mavila (2022), presentó la tesis titulada: “Burnout y bienestar psicológico del personal de salud en pandemia por COVID -19 de una clínica de Lima Metropolitana”; publicado en el repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. La investigación es de tipo correlacional, la técnica utilizada es la no experimental, se aplicó la Escala de Burnout de Maslach y Jackson, y la Escala de Bienestar Psicológico de Díaz et al a un total de 131 profesionales de ambos sexos. Llegó a la conclusión de que el Burnout obtuvo una correlación negativa con intensidad baja y significativa con respecto al bienestar psicológico.

Allpas (2019), presentó la tesis titulada: “Bienestar psicológico y dimensiones del Síndrome de Burnout en teleoperadores de un call center del Distrito de la Victoria, Lima”; publicado en el repositorio de la Universidad César Vallejo - Perú. La investigación es de un diseño

transversal de tipo descriptivo correlacional, se aplicó el instrumento BIESP-A (Adultos) y Maslach Burnout Inventory (MBI) a un grupo de 80 teleoperadores del área de telemarketing de Lima y provincia. Llegó a la conclusión de que no existe correlación entre el Bienestar psicológico y las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización del Síndrome de Burnout.

Alcarraza (2023), presentó el trabajo académico: “Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022”; publicado en el repositorio de la Universidad María Auxiliadora. La investigación es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional descriptivo, de diseño no experimental, se aplicó una encuesta y un instrumento de 22 y 39 preguntas para las variables síndrome de burnout y bienestar psicológico respectivamente, a un total de 150 enfermeras. Llegó a la conclusión de que este estudio es importante para el profesional de enfermería, así como para sus respectivas jefaturas, con el propósito de mejorar las condiciones laborales.

Gómez y Ramos (2021), presentó la tesis titulada: “Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal administrativo de la DIRCOTE del distrito de Cercado de Lima, 2021”; publicado en el repositorio de la Universidad César Vallejo - Perú. La investigación es de tipo correlacional descriptivo y de diseño no experimental, se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de bienestar psicológico de Ryff a un grupo de 115 personas administrativas. Llegó a la conclusión de que existe una correlación media indirecta entre el Síndrome de Burnout y el bienestar psicológico.

Campos y Charqui (2020), presentó la tesis titulada: “Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del coronavirus (COVID-19)

en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel de Lima, Perú"; publicado en el repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. La investigación es de tipo observacional, descriptivo de corte transversal, se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) a un grupo de 70 médicos residentes de 3 departamentos que laboran en áreas COVID. Llegó a la conclusión de que existe un alto nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia del covid-19.

Quispe y López (2021), presentó la tesis titulada: "Síndrome de burnout y bienestar psicológico en efectivos policiales de la Unidad de Servicios Especiales durante la pandemia COVID -19 Juliaca, 2021"; publicado en el repositorio de la Universidad Autónoma de Ica - Perú. La investigación es de diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de bienestar psicológico (EBP) a un grupo de 98 efectivos policiales. Llegó a la conclusión de que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el bienestar psicológico en los efectivos evaluados.

Calizaya y Delgado (2020), presentó la tesis titulada: "Relación entre el Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en el personal policial del Departamento de investigación criminal del Distrito de Arequipa 2020"; publicado en el repositorio de la Universidad Privada Telesup - Perú. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional de diseño no experimental y tipo transversal, se aplicó la Escala de bienestar psicológico de Carol Diane Ryff y la Escala de Burnout de Maslach a un grupo de 128 efectivos de la Policía Nacional del Perú. Llegó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables estudiadas.

Barrenechea (2022), presentó el trabajo académico: “Síndrome de burnout en personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud Cajamarca, 2022”; publicado en el repositorio de la Universidad María Auxiliadora, Perú. La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal, se aplicó el Maslach Burnout Inventory conformado por 22 ítems a un grupo de 30 licenciados en enfermería. Llegó a la conclusión de que intervenir oportunamente contribuye a un ambiente laboral armonioso a favor de los trabajadores y pacientes.

Agueda y Arias (2019), presentó la tesis titulada: “Síndrome de Burnout en médicos de la ciudad de Arequipa, 2019”; publicado en la Revista chilena de neuropsiquiatría. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach a un grupo de 87 sujetos con edades aproximadas de 35 años. Llegó a la conclusión de que existe un bajo porcentaje de médicos con Síndrome Burnout, pero con un alto porcentaje de padecerlo.

Alejo (2021), presentó la tesis titulada: “Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro Industrial Crucero, Puno, 2019”; publicado en el Repositorio de la Universidad Privada Telesup. La investigación tuvo un enfoque de tipo descriptivo, correlacional y de diseño no experimental, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff a un grupo de 40 docentes contratados y nombrados. Llegó a la conclusión de que se presenta una relación inversa, moderada y significativa entre el Síndrome Burnout y el bienestar psicológico.

Fernández (2021), presentó la tesis titulada: “Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo”; publicado en el repositorio de la Universidad Señor de Sipán, Perú. La investigación tuvo un enfoque descriptivo correlacional, se aplicó

la Escala de Bienestar psicológico y el inventario de Burnout de Maslach a un grupo de 160 trabajadores de ambos sexos. Llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre ambas variables.

Loyola (2019), presentó la tesis titulada: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco, 2016”; publicado en el repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La investigación tuvo un estudio correlacional, se empleó un Inventario referido al Síndrome de Burnout y una Escala de evaluación de desempeño a un grupo de 30 profesionales de enfermería de los servicios críticos de Emergencia. Llegó a la conclusión de que ambas variables tienen una relación significativa.

2.1.3. Antecedentes locales

Torres (2022), presentó la tesis titulada: “Prevalencia del síndrome burnout en internos de medicina humana de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021”; publicado en el repositorio de la UNU. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, explicativo de tipo transversal, se empleó el Inventario Burnout de Maslach a un grupo de 35 internos de medicina. Llegó a la conclusión de que el 74.6% de los internos de medicina reportaron padecer SBO.

2.2. Planteamiento teórico del problema

2.2.1. Síndrome de burnout

- **Definición**

Llata (2018), señala que el Síndrome de Burnout es aquella dificultad que se produce en la persona producto de constantes experiencias tensas que experimenta en el ámbito laboral.

También, Rodríguez y Zevallos (2022), mencionan que este tipo de síndrome es aquella respuesta provocada por estímulos que conducen a

la persona a un estado de alerta constante y exigencia al desempeñar sus actividades.

Del mismo modo, de acuerdo con Mora (2020) el Síndrome de Burnout es aquel grado de exigencia que perjudica la vitalidad del ser humano en el ámbito laboral, produciendo consecuencias como el bajo rendimiento en las labores diarias de la persona.

El síndrome de Burnout contiene una seria de aspectos que consumen a la persona negativamente a la hora de trabajar, asimismo, se puede señalar que es aquel desgaste físico y emocional que enferma a la persona logrando un desequilibrio debido a un entorno laboral que perjudica a la persona en su desempeño profesional, su estado de ánimo y sus relaciones interpersonales. Este tipo de síndrome dirige a la persona a no rendir adecuadamente en el trabajo y un agotamiento general en los diferentes ámbitos de su vida.

- **Dimensiones**

Maslach y Jackson (1981) en el Inventario de Burnout Maslach plantea 3 dimensiones:

A. Agotamiento emocional, involucra a los bajos niveles de energía que la persona tiene por la sobrecarga de deberes; además se señala que en esta dimensión se sobrepasa de los requerimientos o exigencias que la persona necesita ofrecer.

B. Despersonalización, se relaciona con la falta de motivación y el disfrute de la vida por los altos niveles de estrés y presión en el ambiente donde el ser humano se va desenvolviendo.

C. Realización personal, refiere ser un equilibrio y plenitud en la vida de la persona en general que se ve afectada por el Síndrome de

Burnout logrando intercambiar disfrute por agotamiento dentro de las actividades diarias y pérdida de satisfacción con el día a día.

Considerando a las dimensiones propuestas por el autor es preciso mencionar que el Síndrome de Burnout se refleja por las actitudes o consecuencias que la acumulación de estrés provocará al trabajador. También, cada dimensión expresa la forma en que este síndrome perjudica a la persona haciendo hincapié en las conductas que este tendrá al desempeñar su función.

- **Causas**

Balladares y Hablick (2017), en su investigación plantean una seria de causas del Síndrome de Burnout:

A. Puestos relacionados con la atención al público, contar con un trabajo con el público recae en diferentes exigencias de la persona, ya que, este sujeto a quejas constantes, malos tratos, faltas de respeto que produce un estado negativo en la persona.
B. Acoso laboral, sufrir de este tipo de acoso perjudica notablemente a la persona porque sus relaciones interpersonales decaen notablemente al ser víctima probable de burlas; también, la parte emocional se ve afectada, teniendo como consecuencia su bajo rendimiento, aislamiento social, estado emocional, etc.
C. Responsabilidad excesiva, la sobrecarga laboral es tomado como un estímulo que lleva a la persona a episodios de tensión, preocupación, entre otros relacionados con el Síndrome de Burnout.
D. Turnos sobrecargados, cada ser humano se desempeña en diferentes ámbitos dándole el debido tiempo a cada uno, la sobre carga en horarios hace que otras áreas importantes como la familia

o el área personal se vean perjudicados alejando a la persona del goce de la vida.

E. Trabajo monótono, los trabajos ya conocidos, reiterativos y hasta aburridos logran que la persona se desmotive al cumplir su función dirigiendo a la persona a la falta de satisfacción con las actividades que realiza.

Las causas señalan el proceso que experimenta la persona para que forme este síndrome, básicamente son señales que la persona que dirige la organización debe tener en cuenta para evitar este síndrome en sus colaboradores. Señales pequeñas en acumulación pueden provocar esta enfermedad en la persona perjudicándola no solo en el área laboral, sino también en su vida personal y familiar.

- **Consecuencias**

Mora (2020), señala que el Síndrome de Burnout provoca 3 tipos de consecuencias:

A. Consecuencias en la salud del individuo, el Síndrome de Burnout provoca un desequilibrio en el individuo, al estar sometido a episodios de estrés, tensión, preocupación, etc. El ser humano logra un debilitamiento en su cuerpo que se ve expresado por dolores de cabeza, dolores de espalda, inapetencia, alteración del sueño, mareos, entre otros que perjudican a la salud en general del individuo. También se ve afectado en el ámbito emocional porque las emociones que el Síndrome de Burnout hace primar son la tristeza por el sentimiento de inferioridad que surge al no sentirse capaz de cumplir con sus deberes o verse sometido ante tanto trabajo y el enojo por la frustración de horarios extra, sobre carga laboral o mal ambiente en su entorno donde desempeña su trabajo diario.

B. Consecuencias en las relaciones interpersonales del individuo, debido a que el ser humano está en constante interacción con su entorno es importante conocer cómo se ve perjudicado producto del Síndrome de Burnout socialmente. Resaltando que el individuo puede tener conflictos con sus compañeros jefes y demás involucrados en su ambiente laboral por reacción de su propia frustración. También, se verá perjudicado con su familia sobre todo por no dedicarle tiempo de calidad, compartir, conversar, entre otros aspectos pasaran a segundo plano por el estrés que va experimentando; además este síndrome puede provocar desgaste de relaciones amicales y problemas que involucran enfrentamientos con su entorno más cercano.

C. Consecuencias en las organizaciones, las consecuencias relacionadas a la organización donde el individuo desempeña sus labores recaen en los objetivos que deberá de cumplir, pues existirá una satisfacción laboral escasa notablemente, pensamiento de abandono al área de trabajo, absentismo laboral, bajo rendimiento al cumplir sus funciones, etc. Estas consecuencias para la organización llevarán a la persona al despido, renuncia o enfrentamientos que producen que el estrés siga creciendo y afectando más a la persona.

Al despertar el Síndrome Burnout no solo se verá perjudicado el que lo está desarrollando o padeciendo, sino también es perjudicado su entorno incluyendo a la organización a la que pertenece en general. El cumplimiento de objetivos se verá afectado y por ende los ingresos o resultados que también perjudican a la persona de forma individual. Las consecuencias son resultado de que no se detectan las causas de este

síndrome y no se da la debida importancia a la salud mental dentro de las empresas, organizaciones o entidades.

- **Modelos teóricos**

Loyola (2019), menciona que el Síndrome de Burnout cuenta con modelos teóricos para sustentarlo:

A. Teoría socio cognitiva del yo. - Bandura (1987) plantea que las cogniciones del ser humano tienen mucho que ver en la forma de cómo perciben los estímulos y cómo reaccionan ante ellos; además el proceso las cogniciones se verán alteradas producto a la conducta que toma la persona y las consecuencias que asume. En este modelo la confianza sobre la propia capacidad es importante para enfrentar este tipo de síndrome. Por otro lado, Harrison et al (1983) señalan que creer en la capacidad de lograr una meta, es decir, los pensamientos positivos acerca de la conducta a lograr es lo que se verá en cuestionado constantemente por causas como preocupación, tensión u otros productos del Síndrome de Burnout. Finalmente, Thompson et al (1983) señala que la confianza en la capacidad profesional y la realización personal se fusionan para conocer si el síndrome se desarrolla o por lo contrario se desarrolla y supera la propia persona.

B. Teoría del intercambio social. - Bunkk et al (2009) proponen que el Síndrome de Burnout sigue un proceso de crecimiento debido a los factores de equidad y de recursos, ya que, se plantea que los estímulos estresores son producto de una necesidad que no es satisfecha, por ello el aumento de exigencia y presión en el rol que se desempeña. También, se menciona que cuando más existe sensación de que no se recibe lo mismo que se da y el esfuerzo no

es recompensado se cumple con la etimología de este síndrome que expresa que la persona es consumida por su trabajo.

C. Teoría Organizacional. - Cox et al (2017) señalan que este modelo incluye términos organizacionales que se verán afectados como la cultura y clima organizacional llevando a un mal desempeño del empleado. La estructura y organización de toda entidad debe cumplirse de forma eficiente ya que siguiendo el objetivo que persigue, también, debe tomarse cuenta la importancia de la persona que labora, cómo se desempeña, cómo se relaciona, cómo está su entorno y cómo se encuentra personalmente para cumplir satisfactoriamente sus funciones dentro de la organización; además de ello se necesita mucho el buen trato desde los puestos más altos hasta los que cumplen los menores cargos, un trato cordial y dejando de lado la inequidad y la hostilidad.

Los modelos teóricos componen qué se necesita para que surja tal síndrome y por ende que consecuencias se efectúa al desarrollarlo; además discuten diferentes variables involucradas que decaen o aumentan para que surja esta enfermedad mental. En ese sentido, los modelos teóricos integran todo lo correspondiente al síndrome descubriendo cómo evitarlo o que cosas son innecesarias dentro del ámbito laboral para no caer en el mal mencionado.

- **Sintomatología**

Mavila (2022) señala que el Síndrome de Burnout genera los siguientes síntomas:

A. Síntomas fisiológicos, compone aquellos síntomas que atenta contra la salud física de la persona involucrando al cansancio, dolores de cabeza, dolores corporales, desequilibrio en el apetito y en el sueño.

B. Síntomas cognitivos, refieren la forma de pensar de la persona, en este caso los pensamientos que tendrá son negativos que lo llevan a sentirse incapaz de desempeñar su función diaria en el trabajo.

C. Síntomas afectivos, estos síntomas van en contra de la salud emocional de la persona, pues, su estado anímico estará afectado tornándose negativo, compone los sentimientos de tristeza, aburrimiento, agresividad, frustración, angustia, etc.

D. Síntomas conductuales, estos síntomas se dirigen a las reacciones o consecuencias que el individuo expresará mediante sus actos, incluye a la irresponsabilidad, absentismo, abulia, etc.

Considerando lo anterior, el Síndrome de Burnout afecta en diferentes áreas a la persona y de diferentes maneras, si se ve de manera general este síndrome alcanzará también al entorno cercano de los afectados incluyendo una baja autoestima, preocupación, aislamiento del entorno cercano de la persona por las conductas que emite respondiendo a los factores que experimenta del síndrome experimentado.

2.2.2. Bienestar psicológico

- **Definición**

Mavila (2022), refiere que bienestar psicológico es aquel nivel de satisfacción personal consecuente de los logros obtenidos y de la idea te poseer la capacidad de cumplir objetivos relacionados a la realización personal.

También, Lozano (2021), lo definen como aquel potencial que permite a la persona adaptarse a su medio, resolver problemas y realizarse personalmente.

Del mismo modo, Urbano (2021), infiere que bienestar psicológico es aquel sentimiento positivo producto de la satisfacción de la persona con la vida. Finalmente, la OMS (2020), señala que es un componente esencial

para la salud de la persona que se ve reflejado en las actitudes que toma por el bien de su salud física y mental.

Considerando lo mencionado por los autores, el bienestar psicológico engloba características positivas que el ser humano practica en su vida cotidiana debido a que le permite enfrentar los acontecimientos que experimente; además estos aspectos llevan a la persona a una mejor adaptación, resolución de conflictos y en general a tener una vida plena.

- **Dimensiones**

Mavila (2022), en su investigación menciona la Escala de Bienestar Psicológico de Díaz donde señala las siguientes dimensiones:

A. Auto aceptación, refiere ser aquel reconocimiento de aspectos positivos y negativos de sí mismos llegando a una aceptación de cada uno de ellos; asimismo, poder expresar conductas y pensamientos que sobrelleven los aspectos mencionados.
B. Relaciones positivas, incluye una calidad al interactuar con el medio exterior manteniendo la capacidad de reconocer los propios sentimientos, pensamientos y entendiendo el de los demás.
C. Autonomía, recae en aquella capacidad de ser independiente al tomar decisiones, resolver problemas y la conducta coherente con las preferencias de sí mismo.
D. Dominio del entorno, relacionado con la capacidad de gestionar los recursos que se tiene para afrontar las diferentes circunstancias que se experimentará a lo largo de la vida.
E. Crecimiento personal, compone la parte resaltante de sí mismo, las capacidades, habilidades, preferencias y el potencial para sobre salir en las cosas que se propone la propia persona.
F. Propósito de la vida, es aquella meta que busca la persona basándose en experiencias pasadas e intenciones presentes que

despiertan interés en cada individuo, el propósito de vida dará un sentido a la persona y un reto que deberá enfrentar.

Las dimensiones integradas del bienestar psicológico son oportunidades que lleva al individuo a descubrir e inferir situaciones de forma positiva y de acuerdo a su perspectiva, en vista de que las conmociones positivas actúan con frecuencia la persona aumenta la capacidad de sobrellevar las experiencias de la mejor manera, por su propio bien y su estabilidad en el ambiente donde se desenvuelve.

- **Modelos teóricos**

Mavila (2022), señala en su investigación modelos importantes para sustentar el bienestar psicológico:

A. Teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci. - Los autores señalan que el ser humano es capaz de decidir y tener competencias que rijan su conducta; sin embargo, el entorno social al cual pertenece jugará un papel importante para conservar las conductas positivas llevándola a sobresalir o implementar conductas negativas que lo perjudiquen notablemente.

B. Modelo multidimensional de Ryff. - El autor integra puntos importantes que rigen un bienestar psicológico positivo, ya que, con componentes como la autorrealización, concepción de madurez, propósito de vida, funcionamiento psicológico positivo la persona tendrá ausencia de enfermedades u otras dificultades, en ese sentido, tendrá un mejor desarrollo y desempeño en general.

C. Modelo de acercamiento a la meta de Cuadra y Florenzano. - El modelo señala que al direccionarse a una meta y satisfacer necesidades debe primar el sentido del objetivo y los valores que prácticas en busca de ellos, caso contrario en vez de lograr el

objetivo o estar cerca el individuo estará más lejos entendiéndose como una meta inalcanzable.

Los modelos teóricos sustentan la base del bienestar psicológico planteando los puntos que involucran la variable; también, estos modelos señalan los aspectos y que entes juegan un rol importante para reforzar o debilitar el nivel de bienestar que posee cada ser humano. El bienestar psicológico recae en las buenas actitudes del individuo para tener buenos resultados y el cumplimento de metas a corto y largo plazo.

- **Factores**

Vielma y Alonso (2010), señalan que existen factores que influyen en el bienestar psicológico:

A. Factores socioculturales, son aquellos que involucran el entorno de la persona, nivel socioeconómico y normas que son parte de la persona a lo largo de su evolución.
B. Factores del sistema de creencias, involucran aquellas certezas que tiene el individuo sobre algún tema que establece una seguridad a lo largo de la vida de la persona, aquellas ideologías que permiten que el individuo se exprese y defienda su posición.
C. Factores de personalidad, compone a la perspectiva individual de cada ser humano que son expresadas en su forma de actuar.
D. Factores biológicos, son aquellos factores relacionados a la genética que carga cada ser humano y la posibilidad de heredar desordenes, enfermedades, etc.

De acuerdo con lo mencionado, los factores del bienestar psicológico advierten en qué manera y el motivo en que pueden perjudicar a este, puesto que, engloban cada parte del ser humano, parte física, psicológica y social. El ser humano amerita de un bienestar integral y

conocer los factores permite una interacción entre lo necesario para proteger, estimular y potenciar la parte positiva que es vital para sobresalir.

- **Estructura del bienestar psicológico**

Lizarraga (2020), plantea en su investigación una estructura que sigue el Bienestar psicológico:

A. Eje I: Afecto-cognitivo, este eje dará paso a una evaluación cognitiva en las experiencias de la persona en busca de obtener satisfacción en la vida que será tomado como un todo.
B. Eje II: Positivo-negativo, de acuerdo a las experiencias emocionales de la persona, este es una de las dimensiones que produce rarezas por su misma existencia.
C. Eje III: Frecuencia – intensidad, reconoce la secuencialidad de la experiencia, es decir, qué tanto se repite la experiencia.
D. Eje IV; Interno – externo, refiere a conocer que dirección toma la parte negativa que experimenta.

En general, la estructura del Bienestar psicológico provoca identificar que se involucra al seguir su curso, en la parte interna de la persona y en la parte social. El bienestar psicológico sigue un proceso para darse de forma significativa en la persona, no porque se use el termino bienestar se dejará de lado los aspectos o experiencias negativas que desempeñe la persona

2.3. Definición de términos básicos

- **Bienestar**

RAE (2021). Conjunto de requisitos para un estilo de vida saludable.

- **Bienestar psicológico**

Casullo M., Brenlla M., Castro A., Soledad M., Gonzáles R., Maganto C. y Morote R. (2003). Es la evaluación que hace una persona de sus logros

vitales, basada únicamente en su propia perspectiva subjetiva, y su nivel de satisfacción personal con lo que ha logrado, es capaz de lograr o ha hecho.

- **Síndrome de burnout**

Bandura (1987). Es una reacción al estrés laboral continuo y consiste en actitudes y sentimientos desfavorables hacia los compañeros de trabajo, así como hacia la propia función profesional.

- **Agotamiento emocional**

Bandura (1987). Es el componente principal del síndrome de burnout, y describe a las personas que muestran sentimientos de agotamiento emocional y uso excesivo de sus reservas emocionales.

- **Despersonalización**

Bandura (1987). Implica actitudes pesimistas, cínicas e impersonales, que conducen a sentimientos excesivamente distantes de otras personas.

- **Realización personal**

Bandura (1987). Se refiere a la disminución de la sensación de competencia y realización en el trabajo.

- **Auto aceptación**

Ryff y Keyes (1995). Se refiere al aceptar las facetas positivas y negativas de la propia naturaleza y mantener una actitud positiva hacia uno mismo.

- **Relaciones positivas con los otros**

Ryff y Keyes (1995). Se basa en mantener interacciones interpersonales positivas, ser gratificante y digno de confianza, demostrar empatía, mantener relaciones afectuosas e íntimas con las personas y demostrar preocupación por su bienestar.

- **Autonomía**

Ryff y Keyes (1995). Es la necesidad de independencia, autodeterminación y autocontrol en el comportamiento. Es la capacidad de tomar

decisiones por uno mismo, de desafiar la presión social y de autoevaluarse utilizando criterios personales.

- **Dominio del entorno**

Ryff y Keyes (1995). Es la gestión de las oportunidades y necesidades del entorno. El control contextual de los acontecimientos y los efectos es posible mediante la actividad mental y física. El sujeto podrá beneficiarse así de las oportunidades del entorno.

- **Propósito en la vida**

Ryff y Keyes (1995). Se basa en que una persona presente dirección, propósito y comprensión del objetivo de su vida, así como de sus experiencias anteriores y actuales.

- **Crecimiento personal**

Ryff y Keyes (1995). Se trata de aprovechar al máximo el potencial, las capacidades y las habilidades de cada uno, así como de la mejora continua.

- **Personal asistencial**

Gobierno federal de Alemania (2020). Es el especialista con conocimientos científicos y técnicos para apoyar y atender a las personas, las familias y la comunidad que se encuentran bien o enfermas (niños, adolescentes, adultos, mujeres embarazadas y ancianos).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de investigación

3.1.1. Lugar de estudio

El Hospital Regional de Salud de Pucallpa es un establecimiento de atención médica pública regional, se encuentra ubicada en la ciudad de Pucallpa, creada en 1946 como el primer hospital de la región según el censo. Está siendo administrado por el Gobierno Regional de Ucayali junto al Ministerio de Salud del Perú. Los trabajadores asistenciales que se desempeñan en el hospital cumplen con una gran misión, puesto que previenen los riesgos, protegen el daño, recuperan la salud y rehabilitan las capacidades de los pacientes, en condiciones de plena accesibilidad y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte.

3.1.2. Tipo, nivel y diseño de investigación

- **Tipo**

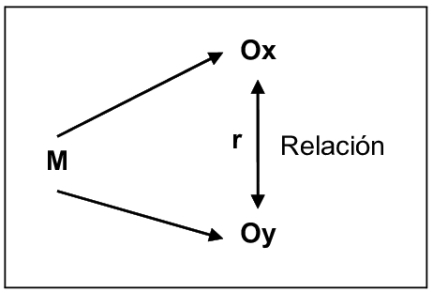
Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). Cuantitativo, se fundamenta en el paradigma positivista, en el que la relevancia radica en la medición y la cuantificación, dado que mediante la medición se pueden identificar.

- **Nivel**

Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). Correlacional, su objetivo es discernir la correlación entre dos variables, en otras palabras, aspira a comprender el comportamiento de una variable al mismo tiempo que se conoce el comportamiento de la otra.

- **Diseño**

Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). No experimental, las variables no son manipuladas, los fenómenos son observados de forma natural para su análisis subsecuente.



Donde:

M: Representa la muestra.

Ox: Variable Nº 1.

Oy: Variable Nº 2.

r: Relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020), refiere que la población es un conjunto de elementos finito o infinito con características comunes. Para el presente estudio estará constituida por 836 personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

3.2.2. Muestra

La muestra es la representación de la población, Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). Para la presente investigación se usará el muestreo probabilístico. En ese sentido se aplicará la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} * p * q}{e^{2} * (N - 1) + Z_{\alpha}^{2} * p * q}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población (836)

p = Eventos favorables (0,5)

q = Eventos desfavorables (0,5)

Z = Nivel de significación (1,96)

e = Margen de error (0,05)

La muestra estará conformada por 263 personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

Los criterios de inclusión y exclusión son:

- **Inclusión**
  - Personal asistencial inscrito en nómina de profesionales del hospital.
  - Personal asistencial que reside en la región de Pucallpa.
- **Exclusión**
  - Personal asistencial no inscrito en nómina de profesionales del hospital.
  - Personal asistencial que no reside en la región de Pucallpa.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). Se aplicó la técnica de la encuesta que permite recopilar datos y tiene preguntas cerradas y abiertas. Las preguntas deben ser sucintas, concisas, inteligibles y utilizar un lenguaje sencillo. Puede realizarse mediante entrevista (personal, telefónica o videollamada) o autoadministrarse.

3.3.2. Instrumentos

Llaja V., Sarria C. y García P. (2007). Inventario de Burnout de Maslach: Este instrumento evalúa tres variables del síndrome del estrés laboral de los trabajadores. Consta de 22 ítems en total, ordenados según

sus tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y falta de realización personal.

Llaja V., Sarria C. y García P. (2007). Escala de Bienestar Psicológico: Este instrumento establece escalas sobre bienestar psicológico. Consta de 29 ítems en total, evalúa el nivel de bienestar psicológico mediante sus componentes: auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

3.4. Procedimiento para la recolección de datos

Para realizar la presente investigación, se solicitó el permiso mediante un oficio al director del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali. Además, se tuvo una reunión de coordinación con el personal de RRHH, donde se explicó detalladamente en qué consistía la investigación y los fines de la misma. Una vez obtenida la autorización y fechas de aplicación (previa coordinación), se citó en grupos ocupacionales al personal asistencial. En dichas reuniones presenciales, se aplicó el instrumento mediante Google drive.

3.5. Procesamiento y tratamiento de datos

Se procedió a vaciar la base de datos en la cual se digitaron las respuestas de la muestra, a fin de iniciar el análisis de datos. Se analizó los datos, utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 22.0 en español. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de manera que se pudo establecer si se trata de una distribución paramétrica, con esto se identificó el coeficiente de correlación de Spearman. Finalmente, con los resultados obtenidos, se elaboró la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2

Características sociodemográficas del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa, Ucayali 2023.

Características		Frecuencia	%
Edad	20 - 30	49	18,63%
	31 – 40	83	31,56%
	41 – 50	51	19,39%
	51 - 60	49	18,63%
	61 a más	31	11,79%
Condición laboral	Contratado	130	49,43%
	Nombrado	133	50,57%
Sexo	Mujer	105	39,92%
	Varón	158	60,08%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2; se observa que el 39.92% de participantes son mujeres, y el 60.08% son varones. Asimismo, el 49.43% del personal asistencial es contratado, mientras que el 50.57% es nombrado. Además, el 31.56% tiene de 31 a 40 años, en tanto el 19.39% tiene de 41 a 50 años, el 18.63% tiene de 20 a 30 años, el 18.63% tiene de 51 a 60 años, y el 11.79% tiene de 61 a más años.

Por consiguiente, las características sociodemográficas predominante en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa son: el sexo masculino, en condición laboral nombrado y en un rango de edad de 31 a 40 años.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo	11	4.2%
No presenta	252	96.8%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 3; se observa que el 96.8% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa no presenta síndrome burnout, mientras que el 4.2% en el presenta riesgo de síndrome burnout. Esta tabla se realizó usando el algoritmo para la clasificación de los niveles de Burnout según Llaja, Sarria y Garcia (2007), debido a que la misma fue adaptada al Perú por los autores mencionados.

Por lo mencionado, se evidencia que en su mayoría la población no cumple con criterios de diagnóstico propios del síndrome de Burnout, ya que aún mantienen el entusiasmo en las labores que realiza, además de sentirse complacidos con el trabajo direccionado a personas, logrando empatizar y comprender a sus usuarios. Y a pesar de los conflictos que se pueden presentar logran mantenerse serenos y actuar con elocuencia.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	142	54%
Medio	115	43.7%
Alto	6	2.3%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 4; se observa que el 54% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel bajo respecto a la dimensión de agotamiento emocional del síndrome burnout, mientras que el 43.7% en el nivel medio, y el 2,3% en el nivel alto. En base a estos resultados, la presencia de un alto nivel de agotamiento emocional se encuentra caracterizado por indicadores tales como cansancio, fatiga y limitación de posibilidades.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	205	77.9%
Medio	58	22.1%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 5; se observa que el 77.9% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel bajo respecto a la dimensión de despersonalización del síndrome burnout, mientras que el 22.1% en el nivel medio. Por lo obtenido en los resultados, se evidencia la ausencia de un nivel alto según los criterios de despersonalización.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	1.9%
Medio	68	25.9%
Alto	190	72.2%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 6; se observa que el 72.2% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel alto respecto a la dimensión de realización personal del síndrome burnout, mientras que el 25.9% en el nivel medio, y el 1.9% en el nivel bajo. Por lo mencionado, el nivel alto en las personas con esta característica, suelen obtener una percepción positiva de su entorno laboral, acompañado de empatía y buena actividad laboral.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	5.3%
Promedio	171	65%
Alto	78	29.7%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 7; se observa que el 65% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel promedio respecto al bienestar psicológico, mientras que el 29.7% en el nivel alto, y el 5.3% en el nivel bajo. Con ello podemos observar en su mayoría la presencia de un adecuado nivel de bienestar psicológico, a pesar de los estresores internos y/o externos presentes en el centro laboral de investigación.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de auto- aceptación del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	6.5%
Promedio	56	21.3%
Alto	190	72.2%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 8; se observa que el 72.2% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel alto respecto a la dimensión de auto- aceptación del bienestar psicológico, mientras que el 21.3% en el nivel promedio, y el 6.5% en el nivel bajo. Con base a lo señalado, evidenciamos en su

mayoría un reconocimiento y aceptación personal, que les permite expresarse y sobrellevar de manera oportuna en consecuencia a las situaciones vividas.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	28.9%
Promedio	157	59.7%
Alto	30	11.4%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 9; se observa que el 59.7% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel promedio respecto a la dimensión de relaciones positivas del bienestar psicológico, mientras que el 28.9% en el nivel bajo, y el 11.4% en el nivel alto. En donde evidencia, que el personal en su mayoría, logra mantener una interacción de calidad con su entorno, comprendiéndose a sí mismo y a los demás, mediante la empatía.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de autonomía del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	33.8%
Promedio	162	61.6%
Alto	12	4.6%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 10; se observa que el 61.6% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel promedio respecto a la dimensión de autonomía del bienestar psicológico, mientras que el 33.8% en el

nivel bajo, y el 4.6% en el nivel alto. Por esta razón, podemos determinar que cada individuo a un nivel promedio cuenta con libertad para la ejecución de funciones y la capacidad de resolución ante posibles conflictos.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	9.5%
Promedio	195	74.2%
Alto	43	16.3%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 11; se observa que el 74.2% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel promedio respecto a la dimensión de dominio del entorno del bienestar psicológico, mientras que el 16.3% en el nivel alto, y el 9.5% en el nivel bajo. Con el resultado obtenido, se permite afirmar la capacidad adaptativa y de gestión que presenta el personal, permitiendo ello el manejo de situaciones adversas.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	6%
Promedio	88	33.5%
Alto	159	60.5%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 12; se observa que el 60.5% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel alto respecto a la

dimensión de crecimiento personal del bienestar psicológico, mientras que el 33.5% en el nivel promedio, y el 6% en el nivel bajo. Con base a lo señalado, se evidencia la alta presencia de aptitudes positivas, las cuales favorecen para la obtención de logros personales tanto como laborales.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	6.1%
Promedio	74	28.1%
Alto	173	65.8%
Total	263	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 13; se observa que el 65.8% del personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa se encuentra en el nivel alto respecto a la dimensión de propósito en la vida del bienestar psicológico, mientras que el 28.1% en el nivel promedio, y el 6.1% en el nivel bajo. De acuerdo a los resultados, en su mayoría presentan interés hacia la superación mediante el planteamiento de metas a futuro, otorgándole así un sentido aspiracional.

4.2. Prueba de hipótesis

Tabla 14

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,031
		Sig. (bilateral)	.	,616
		N	263	263
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,616	.
		N	263	263

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 14; se tiene que el p- valor (,031) es menor a 0,05; con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Por lo expuesto, podemos evidenciar que la presencia del Síndrome de Burnout, afecta directamente al deterioro del Bienestar Psicológico dentro de la población de estudio, pudiendo ser uno de los factores que alteren la misma.

Tabla 15

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	**Agotamiento emocional**
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,056
		Sig. (bilateral)	.	,365
		N	263	263
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,365	.
		N	263	263

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 15; se observa que el p- valor (-,056) es menor a 0,05; con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe correlación estadísticamente significativa negativa entre bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Por consiguiente, se evidencia una disminución de energía considerable para la realización de sus roles ya determinados, lo cual ocasiones que su bienestar psicológico se vea afectado.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Despersona-lización
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,101
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	263	263
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	-,101	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	263	263

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 16; se observa que el p- valor (-,101) es menor a 0,05; con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Mediante lo observado, se puede identificar que la presencia de los criterios de despersonalización tiene alta prevalencia, por lo cual, puede ser un detonante para poner en riesgo el nivel de Bienestar Psicológico.

Tabla 17

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Realización personal
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	263	263
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	263	263

Fuente: Instrumento aplicado al personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

En la tabla 17; se observa que el p- valor (,130) es mayor a 0,05; con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que no existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Según lo expuesto, la presencia de percepción de Realización Personal no implica que puedan mantener un estado de Bienestar Psicológico positivo.

4.3. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. Del mismo modo se buscó identificar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), con la variable bienestar psicológico.

En afinidad con el objetivo general propuesto, se ha logrado determinar que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio; habiéndose obtenido el p- valor igual a ,031. Estos resultados tienen similitud con los resultados obtenidos por Mavila (2022), puesto que obtuvo en su estudio que el burnout y la variable bienestar psicológico presentan una correlación de tipo negativa, de intensidad baja y significativa; igualmente, Fernández (2021) estipula en su análisis correlacional que existe relación significativa (.030) entre las variables mencionadas. Por otro lado, no concuerdan con Quispe y López (2021), quienes obtuvieron como resultado en su investigación que entre las variables señaladas no existe relación significativa (rho= 0.194, p- valor igual 0.056), es decir, que a un alto nivel de riesgo de síndrome de burnout no le corresponde un buen bienestar psicológico y viceversa. En esa misma línea, Maslach (1981), señala que el síndrome de burnout es una

afección que surge del estrés crónico acumulado a lo largo del tiempo en empleados que son esenciales para la organización (muy exigentes, carentes de autocontrol, adictos al trabajo, con escaso mecanismo de defensa contra el estrés, sensibilidad emocional, etc.). Esto se traduce en una respuesta energética a las demandas tanto del exterior como del interior, lo que provoca efectos emocionales, físicos y psicológicos desagradables. Cuando esta condición está presente, los empleados suelen experimentar una falta de bienestar psicológico que se manifiesta en sus esferas social, personal, familiar y profesional; es decir, la sobrecarga de trabajo repercutiría en la sensación de satisfacción y bienestar psicológico, lo que estaría relacionado con la aparición del burnout. Esta asociación se halló en la presente investigación, pudiendo este resultado atribuirse a la posibilidad de que el personal asistencial interpreta al carácter subjetivo del bienestar psicológico que puede estar influenciado por distintos factores externos.

En cuanto al primer objetivo específico se ha logrado identificar que existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital regional de Pucallpa, Ucayali 2023, obteniéndose un p valor igual a -,056. estos datos al ser comparados con Fernández (2021), concuerdan, puesto que en su estudio la variable bienestar psicológico y agotamiento emocional presentan una relación estadísticamente significativa. Según Velásquez (2014), al ser los establecimientos de salud un sitio lleno de competencias y exigencias en lo que respecta al cuidado o el trato de las personas; en consecuencia, el personal asistencial se siente obligado a exigir cantidades excesivas para recibir respeto de inmediato, pero sobre todo beneficios económicos. Por ende, cuando están cansados, creen que deberían ser recompensados en mayor medida, lo que los lleva a creer que están bien psicológicamente. Del mismo modo, sus familias ven en sus trabajos un beneficio económico, lo que es una de las razones por las que

no reconocen los signos del agotamiento y les prestan poca atención. En ese sentido, el bienestar psicológico y la manifestación de los síntomas del burnout pueden ser normalizados por la falta de conocimiento de estos.

En relación al segundo objetivo específico es posible identificar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital regional de Pucallpa, Ucayali 2023, con un p valor equivalente a -,101. Siendo este un resultado que se emula en la investigación ejecutado por Alejo (2021), en el cual se obtiene una relación estadísticamente significativa semejante obtenida en la presente investigación.

Con respecto al tercer objetivo específico se logra identificar que no existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal, como dimensión del síndrome de Burnout, y el bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital regional de Pucallpa, Ucayali 2023, obteniendo un valor p igual a ,130. Los resultados obtenidos se contradicen con lo obtenido por Mavila (2022), debido a que su estudio de investigación indica que existe correlación con la dimensión de realización personal.

CONCLUSIONES

- Existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023 (p = ,031 <0,05); de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023 (p = -,056 <0,05); de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Existe correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023 (p = -,101 <0,05); de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- No existe una correlación estadísticamente significativa entre bienestar psicológico y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023 (p = ,130 > 0,05); de tal forma que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

- A las autoridades del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, se sugiere educar a los profesionales sanitarios sobre los efectos del estrés laboral en su vida personal y profesional, así como sobre los efectos perjudiciales que una atención deficiente puede tener en los pacientes y en la forma de gestionar su enfermedad. Por lo cual es importante que fomenten iniciativas que impliquen la formación académica y la capacitación de estos profesionales. Además, se recomienda mejorar la arquitectura de las instituciones y las circunstancias de trabajo (equipamiento, dispositivos médicos, flujograma de atención al paciente) para disminuir la incidencia del síndrome en el personal sanitario.

- A los encargados del área de RRHH del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, se propone establecer protocolos que fomenten la dedicación y la responsabilidad compartida en el trabajo a través de sesiones de terapia y actividades de compañerismo externas que mejoren la comunicación entre los trabajadores de urgencias.

- A las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, en cuanto a la formación de los profesionales de la salud, se recomienda que los planes de estudio de las carreras de ciencias de la salud se concentren en dotar a los aspirantes a profesionales de habilidades de gestión del estrés.

- A los docentes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional de Ucayali, se propone realizar estudios más amplios con diseños efectivos para identificar los factores de riesgo del síndrome de Burnout en el personal sanitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Andina. (2022). Perú: Forma parte del proyecto de investigación Peruvian Frontline del INS y del IETSI – EsSalud. IETSI EsSalud. https://ietsi.essalud.gob.pe/ins-y-essalud-lanzan-encuesta-virtual-para-evaluar-la-salud-mental-del-personal-medico

Agueda, T. y Arias, W., Cayco, T. (2019). Síndrome Burnout en médicos de la ciudad de Arequipa. *Revista chilena de Neuropsiquiatría.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139

Alcarraza Salazar, M. (2023). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad María Auxiliadora. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3411464

Alejo Nina, E. (2021). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro Industrial Crucero, Puno, 2019.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Privada Telesup. https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1202/1/ALEJO%20NINA%20ELMER.pdf

Allpas, Guerra, K. (2019). *Bienestar psicológico y dimensiones del Síndrome de Burnout en teleoperadores de un call center del Distrito de la Victoria, Lima, 2016.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4055/Allpas_GKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arispe C., Yangali J., Guerrero M. (2020). La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado. *Argentina: Universidad Internacional del Ecuador*. p.74.

Balladares Ponguillo, K. y Hablick Sánchez, F. (2017). Burnout: el Síndrome laboral. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies.* https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/573668151001

Bandura, A. (1987). Pensamiento y acción: fundamentos sociales. *Barcelona-España: Martínez Roca.* www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630907

Barrenechea Ariza, M. (2022). *Síndrome de burnout en personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital II EsSalud Cajamarca.* [Segunda especialidad - Trabajo académico]. Perú: Repositorio de la Universidad María Auxiliadora. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3411468

Bunkk. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa.* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=184714467001

Burki, T. (2020). Burnout among cancer professionals during COVID-19. *The Lancet Oncology [en línea].* https://doi.org/10.1016/S1470-2045(20)30584-2

Calizaya Mestas, P. y Delgado Tejada, R. (2020). *Relación entre el Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en el personal policial del Departamento de investigación criminal del Distrito de Arequipa 2020.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Privada Telesup. https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1295/1/CALIZAYA%20MESTAS%20PELE%20SANTOS-DELGADO%20TEJADA%20RODOLFO%20BAILY.pdf

Campos Ramírez, A., Charqui Sáenz, F. (2020). *Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del coronavirus (COVID-19) en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel de Lima, Perú.* [Segunda especialidad - Trabajo académico]. Perú: Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8617

Casullo M., Brenlla M., Castro A., Soledad M., Gonzáles R., Maganto C. y Morote R. (2003). Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica. *Paidós.*

https://editorial.tirant.com/es/libro/evaluacion-del-bienestar-psicologico-en-iberoamerica-9789501229059

Cox Sánchez, M., Kuk, R. y Leiter, S. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional. *Ciencias Administrativas.* www.redalyc.org/journal/5116/511653854007

Diario Gestión. (2022). Perú: Síndrome de burnout crece en Perú y más trabajadores consideran cambiar de empleo. https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-sindrome-de-burnout-crece-en-peru-reporta-bumeran-noticia/?ref=gesr

Durán, M. (2020). *Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.* [Tesis de pregrado]. Costa Rica: Repositorio de la Universidad a Distancia de Costa Rica. https://www.studocu.com/es/document/universidad-internacional-de-valencia/psicologia/bienestar-psicologico-y-calidad-de-vida-laboral/42839424

Fernández, S. (2021). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo, 2020.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8929/Fern%C3%A1ndez%20Ant%C3%B3n%20Sandra%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Torres, M., Aguilar Castro, J., García Méndez, M. (2021) Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. España: Málaga. *Escritos de Psicología [online].* 14 (2), 96-106. ISSN 1989-3809. https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618

Gobierno Federal de Alemania. (2020). Personal asistencial ¿Quiere trabajar como personal asistencial en Alemania? Descubra aquí sus opciones profesionales. https://www.make-it-in-germany.com/es/trabajar-en-alemania/profesiones-demandadas/personal-asistencial#:~:text=Tareas%20del%20sector%20asistencial,Atenci%C3%B3n%20geri%C3%A1trica

Gómez Sulca, D. y Ramos Flores, N. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal administrativo de la DIRCOTE del distrito de Cercado de Lima, 2021.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71214/G%c3%b3mez_SD-Ramos_FN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez Lesmes OA, Loboa Rodríguez NJ, Martínez Torres J. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana. *Univ Salud. [en línea].* https://doi.org/10.22267/rus.182001.107

Harrison, B. (1983). Burnout en el área laboral. *Journal of Business Social*. www.redalyc.org/articulo.oa?id=35845907

Lizarraga Carrasco, O. (2020). *Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en internos de un penal de Callao.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad de San Martín de Porras. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8766/LIZARRAGA_CO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llaja V., Sarria C. y García P. (2007). MBI Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson. Muestra peruana. *Lima: Pinedo Grafic*.

Llata Quispe, M. (2018). *El Síndrome de Burnout y la alteración de la Calidad de vida de los profesionales de enfermería asistencial del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita, 2018.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30379

Loyola Chávez, M. (2019). *El Síndrome de burnout y Desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y Centro quirúrgico) Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco, 2016.* [Tesis de maestría]. Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. https://hdl.handle.net/20.500.13080/5639

Lozano Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972021000100001#:~:text=En%20el%20contexto%20de%20la,desarrollar%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior.* https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1998/Mavila%20Torres%2c%20Daisy%20Alina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mavila Torres, D. (2022). *Burnout y Bienestar psicológico del personal de salud en pandemia por COVID-19 de una Clínica de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1998/Mavila%20Torres%2c%20Daisy%20Alina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud (2023). Perú: Resumen de la situación actual del país. https://www.dge.gob.pe/covid19.html

Mora Galdón, L. (2020). *El Síndrome de burnout en el trabajo; causas, consecuencias e intervenciones en las organizaciones, 2019.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Jaume. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192066/TF

Organización Mundial de la Salud (2019). Estados Unidos: Burn-out un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud. (2020). “No hay salud sin salud mental”; https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20una,promoverla%20y%20abordar%20su%20tratamiento

Quispe Quispe, P. y López Zela, G. (2021). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en efectivos policiales de la Unidad de Servicios Especiales durante la pandemia COVID -19 Juliaca, 2021.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1469/1/Gaby%20Lizeth%20Lopez%20Zela.pdf

Real academia española. (2021). https://www.rae.es/tdhle/bienestar

Rodríguez Sánchez, C. y Zevallos Ipenza, M. (2022). *Síndrome de Burnout y Resiliencia en el personal asistencial de salud de un Hospital Público de Lima Metropolitana, 2021.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. https://hdl.handle.net/20.500.12727/11482

Ryff C. & Keyes C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology.* https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7473027/

Saca Jiménez, A. (2019). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en agentes Penitenciarios dedicados al cuidado de personas privadas de la Libertad en horarios diurno y nocturno, en CRS turi. *Piensa Latinoamérica* https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1672428721-5%20Art%C3%ADculo%20original

Tapullima- Mori, C., Ramírez García, G., Saavedra Meléndez, J. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de la salud: una revisión sistemática durante la COVID-19. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [en línea].* file:///C:/Users/HP/Downloads/safasfas.pdf

Thompson, K. (1983). Burnout en el área laboral. Journal of Business Social. https://hdl.handle.net/20.500.13080/5639

Torres García, R. (2022). *Prevalencia del síndrome burnout en internos de medicina humana de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Ucayali.

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5292/B4_2022_UNU_MEDICINA_2022_T_RODERICK-TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbano Reaño, E. (2021). Estilos de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en adolescentes. *Investigación de Educación.* https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570969250018

Velásquez Neyra, A. (2014). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la Microred de Salud de San Juan de Miraflores – Villa Maria del Triunfo, 2014.* [Tesis de pregrado]. Perú: Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.: https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/106/VELASQUEZ%20NEYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

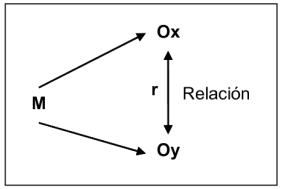
Vielma, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere.* https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1998/Mavila%20Torres%2c%20Daisy%20Alina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vinueza Veloz, A., Aldaz Pachacama N., Mera Segovia, C., Pino Vaca, D., Tapia Veloz, E., Vinueza Veloz, M. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Scientific Electronic Library* file:///C:/Users/HP/Downloads/mafervive,+paper_04062020.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Problema general **PG:** ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023? **Problemas específicos** **PE1:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023? **PE2:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023? **PE3:** ¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023?	**Objetivo general** **OG:** Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **Objetivos específicos** **OE1:** Identificar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **OE2:** Identificar la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **OE3:** Identificar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.	**Hipótesis general** **Hi:** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **Hipótesis específicas** **Hi_1:** Existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **Hi_2:** Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **Hi_3:** Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.	**Variable 1:** Síndrome de burnout **D1:** Agotamiento emocional **D2:** Despersonalización **D3:** Realización personal **Variable 2:** Bienestar psicológico **D1:** Auto-aceptación **D2:** Relaciones positivas **D3:** Autonomía **D4:** Dominio del entorno **D5:** Crecimiento personal **D6:** Propósito en la vida	**Enfoque:** Cuantitativo **Diseño:** No experimental **Nivel:** Correlacional  **Población:** 836 personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023. **Muestra:** **La muestra estará conformada por 263 personal asistencial de Pucallpa – Ucayali, 2023.** **Instrumentos:** - Inventario de Burnout de Maslach (1981). - Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Lee (1995).

Anexo 2. Instrumentos aplicados

INVENTARIO DE BURNOUT

Instrucciones: A continuación, a cada una de las frases que se muestran a continuación debe responder expresando la frecuencia con la cual tiene ese sentimiento, poniendo un aspa en la casilla correspondiente.

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	**AE**	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	**AE**	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	**AE**	Me encuentro cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	**RP**	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5	**D**	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos.							
6	**AE**	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7	**RP**	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8	**AE**	Me siento exhausto por mi trabajo							
9	**RP**	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	**D**	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	**D**	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	**RP**	Me siento muy activo.							
13	**AE**	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	**AE**	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	**D**	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.							
16	**AE**	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	**RP**	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18	**RP**	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.							
19	**RP**	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	**AE**	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	**RP**	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	**D**	Siento que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas							

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Instrucciones: A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis (X).

	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.						
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.						
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio, y crecimiento.						
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

Anexo 3. Ficha técnica de instrumentos aplicados

Ficha técnica de la Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del instrumento	Inventario de Burnout de Maslach (IBM).
Autor (a)	Cristina Maslach y Susan Jackson.
Año	1981.
Adaptación peruana	Llaja, Sarriá y García (2007).
Objetivo del instrumento	Evaluar tres variables del síndrome del estrés laboral de los trabajadores.
Ámbito de aplicación	Individual y colectiva.
Administración	Adultos.
Duración	20 minutos.
Dimensiones	Estos son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Escala valorativa	Bajo, medio y alto.
Opciones de respuesta	Nunca (0), Alguna vez al año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), y Diariamente (6).
Calificación	Intervalo, la suma total de los ítems que la conforman.

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica de la Escala de Bienestar Psicológico

Nombre del instrumento	Scales of Psychological Well-Being (SPWB) o Escala de Bienestar Psicológico (EBP).
Autor (a)	Carol Ryff y Corey Lee Keyes.
Año	1995.
Adaptación peruana	Carranza (2015).
Objetivo del instrumento	Establecer escalas sobre bienestar psicológico.
Ámbito de aplicación	Individual y colectiva.
Administración	Adultos.
Duración	20 minutos.
Dimensiones	Estos son auto-aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.
Escala valorativa	Bajo, promedio y alto.
Opciones de respuesta	Totalmente desacuerdo (0), Poco de acuerdo (1), Moderadamente de acuerdo (2), Muy de acuerdo (3), Bastante de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).
Calificación	Intervalo, la suma total de los ítems que la conforman.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Consentimiento informado

Título: Relación entre síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

Investigadores: Noé Panduro Chung - Talmeya Annais Ríos Aguilar

Yo, _____

Declaro que:
• He leído la hoja de información que me han facilitado.
• He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
• He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
- Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
- Los beneficios e inconvenientes del proceso.
- Que mi participación es voluntaria y altruista
- El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
- Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
- Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

☐ **SÍ** ☐ **NO**

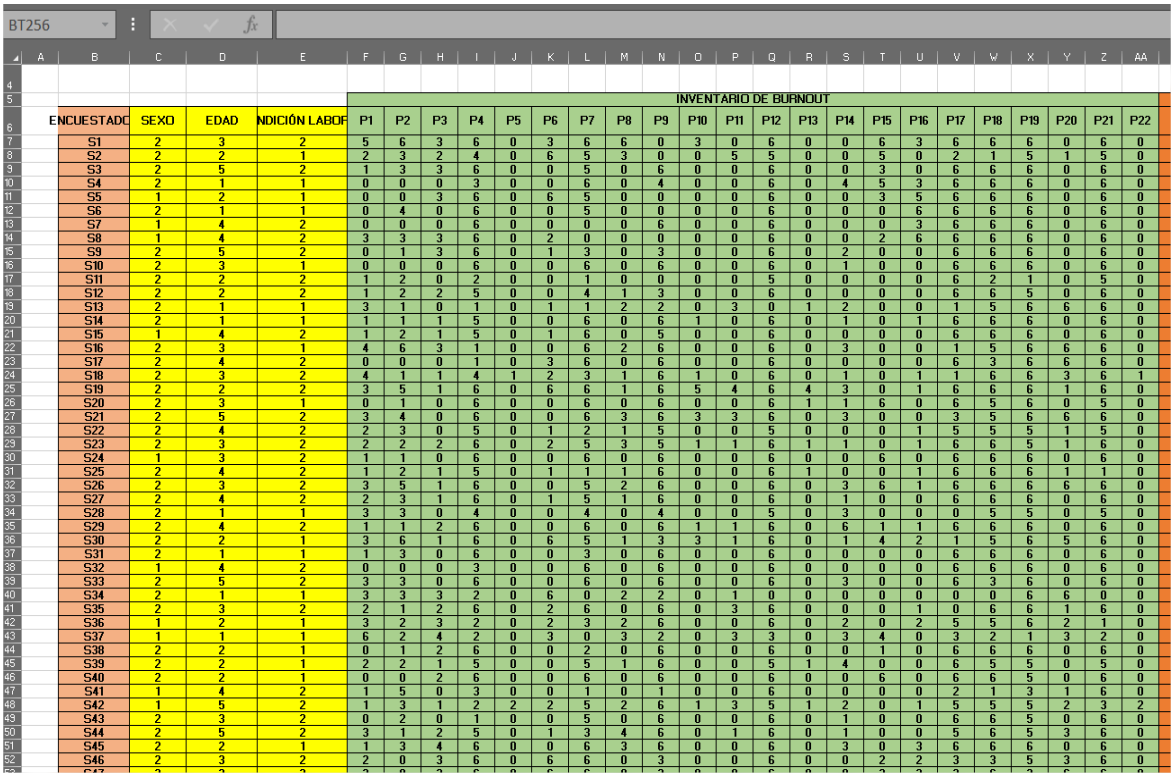
(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

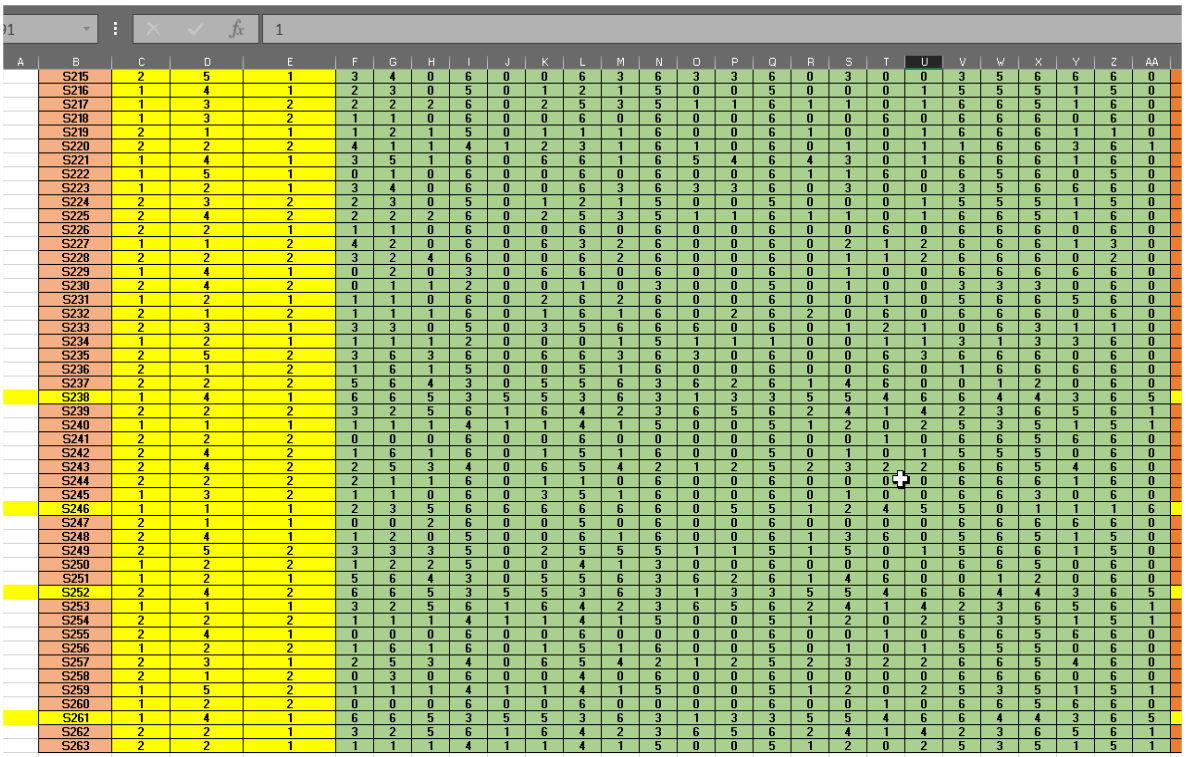
Fecha ……

Firma…….

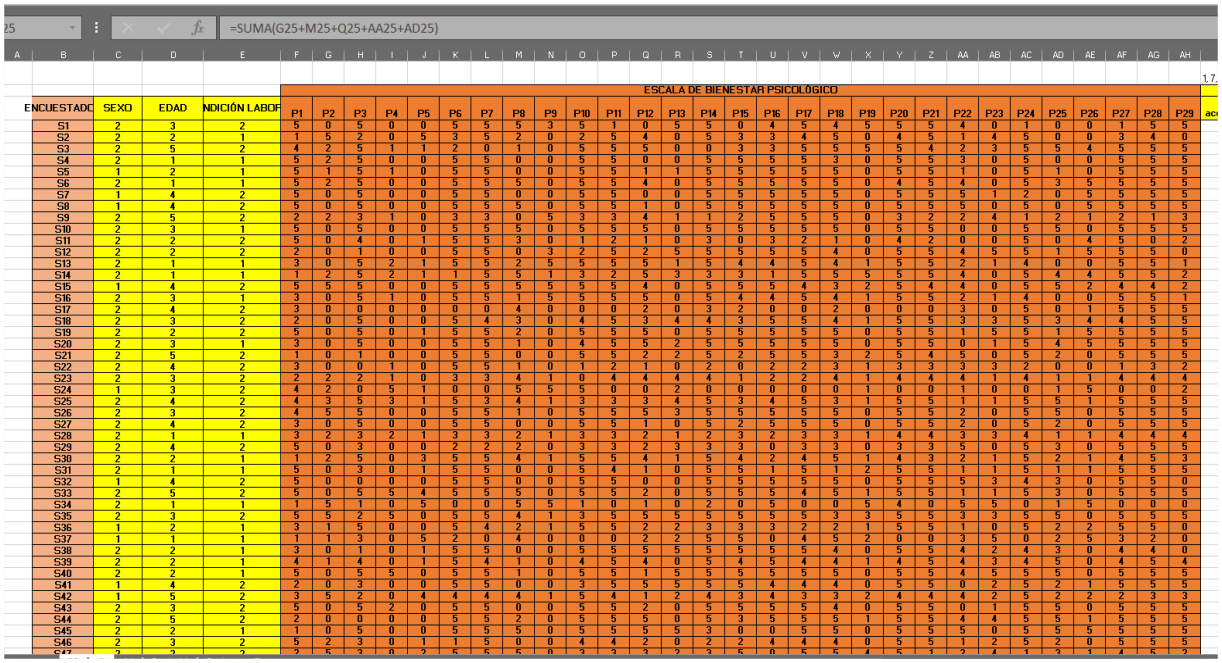
Anexo 5. Base de datos



	ENCUESTADO	SEXO	EDAD	CONDICIÓN LABOR	INVENTARIO DE BURNOUT																						
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
7	S1	2	3	2	5	6	3	6	0	3	6	6	0	3	0	6	0	0	6	3	6	6	6	0	6	0
8	S2	2	2	1	2	3	2	4	0	6	5	3	0	0	5	5	0	0	5	0	2	1	5	1	5	0
9	S3	2	5	2	1	3	3	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0
10	S4	2	1	1	0	0	0	3	0	0	6	0	4	0	0	6	0	4	5	3	6	6	6	0	6	0
11	S5	1	2	1	0	0	3	6	0	6	5	0	0	0	0	6	0	0	3	5	6	6	6	0	6	0
12	S6	2	1	1	0	4	0	6	0	0	5	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0
13	S7	1	4	2	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	3	6	6	6	0	6	0
14	S8	1	4	2	3	3	3	6	0	2	0	0	0	0	0	6	0	0	2	6	6	6	6	0	6	0
15	S9	2	5	2	0	1	3	6	0	1	3	0	3	0	0	6	0	2	0	0	6	6	6	0	6	0
16	S10	2	3	1	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
17	S11	2	2	2	1	2	0	2	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	6	2	1	0	5	0
18	S12	2	2	2	1	2	2	5	0	0	4	1	3	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0
19	S13	2	1	1	3	1	0	1	0	1	1	2	2	0	3	0	1	2	0	0	1	5	6	6	6	0
20	S14	2	1	1	1	1	1	5	0	0	6	0	6	1	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0
21	S15	1	4	2	1	2	1	5	0	1	6	0	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
22	S16	2	3	1	4	6	3	1	0	0	6	2	6	0	0	6	0	3	0	0	1	5	6	6	6	0
23	S17	2	4	2	0	0	0	1	0	3	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	3	6	6	6	0
24	S18	2	3	2	4	1	1	4	1	2	3	1	6	1	0	6	0	1	0	1	1	6	6	3	6	1
25	S19	2	2	2	3	5	1	6	0	6	6	1	6	5	4	6	4	3	0	1	6	6	6	1	6	0
26	S20	2	3	1	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	1	6	0	6	5	6	0	5	0
27	S21	2	5	2	3	4	0	6	0	0	6	3	6	3	3	6	0	3	0	0	3	5	6	6	6	0
28	S22	2	4	2	2	3	0	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	0	0	1	5	5	5	1	5	0
29	S23	2	3	2	2	2	2	6	0	2	5	3	5	1	1	6	1	1	0	1	6	6	5	1	6	0
30	S24	1	3	2	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
31	S25	2	4	2	1	2	1	5	0	1	1	1	6	0	0	6	1	0	0	1	6	6	6	1	1	0
32	S26	2	3	2	3	5	1	6	0	0	5	2	6	0	0	6	0	3	6	1	6	6	6	6	6	0
33	S27	2	4	2	2	3	1	6	0	1	5	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
34	S28	2	1	1	3	3	0	4	0	0	4	0	4	0	0	5	0	3	0	0	0	5	5	0	5	0
35	S29	2	4	2	1	1	2	6	0	0	6	0	6	1	1	6	0	6	1	1	6	6	6	0	6	0
36	S30	2	2	1	3	6	1	6	0	6	5	1	3	3	1	6	0	1	4	2	1	5	6	5	6	0
37	S31	2	1	1	1	3	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
38	S32	1	4	2	0	0	0	3	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
39	S33	2	5	2	3	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	3	0	0	6	3	6	0	6	0
40	S34	2	1	1	3	3	3	2	0	6	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0
41	S35	2	3	2	2	1	2	6	0	0	2	6	0	6	0	3	6	0	0	0	1	0	6	6	1	6	0
42	S36	1	2	1	3	2	3	2	0	2	3	2	6	0	0	6	0	2	0	2	5	5	6	2	1	0
43	S37	1	1	1	6	2	4	2	0	3	0	3	2	0	3	3	0	3	4	0	3	2	1	3	2	0
44	S38	2	2	1	0	1	2	6	0	0	2	0	6	0	0	6	0	0	1	0	6	6	6	0	6	0
45	S39	2	2	1	2	2	1	5	0	0	5	1	6	0	0	5	1	4	0	0	6	5	5	0	5	0
46	S40	2	2	1	0	0	2	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	5	0	6	0
47	S41	1	4	2	1	5	0	3	0	0	1	0	1	0	0	6	0	0	0	0	2	1	3	1	6	0
48	S42	1	5	2	1	3	1	2	2	2	5	2	6	1	3	5	1	2	0	1	5	5	5	2	3	2
49	S43	2	3	2	0	2	0	1	0	0	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	5	0	6	0
50	S44	2	5	2	3	1	2	5	0	1	3	4	6	0	1	6	0	1	0	0	5	6	5	3	6	0
51	S45	2	2	1	1	3	4	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	3	0	3	6	6	6	0	6	0
52	S46	2	3	2	2	0	3	6	0	0	6	6	0	3	0	0	6	0	0	2	2	3	3	5	3	6	0

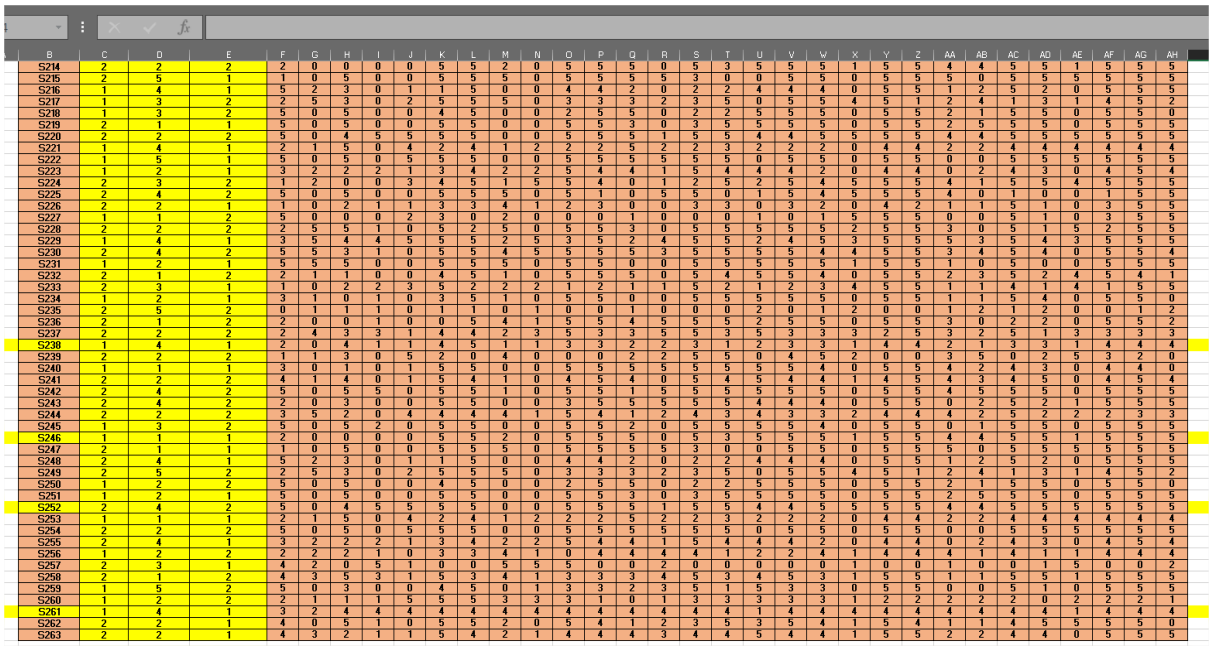


S215	2	5	1	3	4	0	6	0	0	6	3	6	3	3	6	0	3	0	0	3	5	6	6	6	0
S216	1	4	1	2	3	0	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	0	0	1	5	5	5	1	5	0
S217	1	3	2	2	2	2	6	0	2	5	3	5	1	1	6	1	1	0	1	6	6	5	1	6	0
S218	1	3	2	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
S219	2	1	1	1	2	1	5	0	1	1	1	6	0	0	6	1	0	0	1	6	6	6	1	1	0
S220	2	2	2	4	1	1	4	1	2	3	1	6	1	0	6	0	1	0	1	1	6	6	3	6	1
S221	1	4	1	3	5	1	6	0	6	6	1	6	5	4	6	4	3	0	1	6	6	6	1	6	0
S222	1	5	1	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	1	6	0	6	5	6	0	5	0
S223	1	2	1	3	4	0	6	0	0	6	3	6	3	3	6	0	3	0	0	3	5	6	6	6	0
S224	2	3	2	2	3	0	5	0	1	2	1	5	0	0	5	0	0	0	1	5	5	5	1	5	0
S225	2	4	2	2	2	2	6	0	2	5	3	5	1	1	6	1	1	0	1	6	6	5	1	6	0
S226	2	2	1	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
S227	1	1	2	4	2	0	6	0	6	3	2	6	0	0	6	0	2	1	2	6	6	6	1	3	0
S228	2	2	2	3	2	4	6	0	0	6	2	6	0	0	6	0	1	1	2	6	6	6	0	2	0
S229	1	4	1	0	2	0	3	0	6	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	6	6	0
S230	2	4	2	0	1	1	2	0	0	1	0	3	0	0	5	0	1	0	0	3	3	3	0	6	0
S231	1	2	1	1	1	0	6	0	2	6	2	6	0	0	6	0	0	0	1	0	5	6	6	5	0
S232	2	1	2	1	1	1	6	0	1	6	1	6	0	2	6	2	0	6	0	6	6	6	0	6	0
S233	2	3	1	3	3	0	5	0	3	5	6	6	6	0	6	0	1	2	1	0	6	3	1	1	0
S234	1	2	1	1	1	1	2	0	0	0	1	5	1	1	1	0	0	1	1	3	1	3	3	6	0
S235	2	5	2	3	6	3	6	0	6	6	3	6	3	0	6	0	0	0	6	3	6	6	0	6	0
S236	2	1	2	1	6	1	5	0	0	5	1	6	0	0	6	0	0	6	0	1	6	6	6	6	0
S237	2	2	2	5	6	4	3	0	5	5	6	3	6	2	6	1	4	6	0	0	1	2	0	6	0
S238	1	4	1	6	6	5	3	5	5	3	6	3	1	3	3	5	5	4	6	6	4	4	3	6	5
S239	2	2	2	3	2	5	6	1	6	4	2	3	6	5	6	2	4	1	4	2	3	6	5	6	1
S240	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	5	0	0	5	1	2	0	2	5	3	5	1	5	1
S241	2	2	2	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	1	0	6	6	5	6	6	0
S242	2	4	2	1	6	1	6	0	1	5	1	6	0	0	5	0	1	0	1	5	5	5	0	6	0
S243	2	4	2	2	5	3	4	0	6	5	4	2	1	2	5	2	3	2	2	6	6	5	4	6	0
S244	2	2	2	2	1	1	6	0	1	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	1	6	0
S245	1	3	2	1	1	0	6	0	3	5	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	3	0	6	0
S246	1	1	1	2	3	5	6	6	6	6	6	6	0	5	5	1	2	4	5	5	0	1	1	1	6
S247	2	1	1	0	0	2	6	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
S248	2	4	1	1	2	0	5	0	0	6	1	6	0	0	6	1	3	6	0	5	6	5	1	5	0
S249	2	5	2	3	3	3	5	0	2	5	5	5	1	1	5	1	5	0	1	5	6	6	1	5	0
S250	1	2	2	1	2	2	5	0	0	4	1	3	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0
S251	1	2	1	5	6	4	3	0	5	5	6	3	6	2	6	1	4	6	0	0	1	2	0	6	0
S252	2	4	2	6	6	5	3	5	5	3	6	3	1	3	3	5	5	4	6	6	4	4	3	6	5
S253	1	1	1	3	2	5	6	1	6	4	2	3	6	5	6	2	4	1	4	2	3	6	5	6	1
S254	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4	1	5	0	0	5	1	2	0	2	5	3	5	1	5	1
S255	2	4	1	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	1	0	6	6	5	6	6	0
S256	1	2	2	1	6	1	6	0	1	5	1	6	0	0	5	0	1	0	1	5	5	5	0	6	0
S257	2	3	1	2	5	3	4	0	6	5	4	2	1	2	5	2	3	2	2	6	6	5	4	6	0
S258	2	1	2	0	3	0	6	0	0	4	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
S259	1	5	2	1	1	1	4	1	1	4	1	5	0	0	5	1	2	0	2	5	3	5	1	5	1
S260	1	2	2	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	1	0	6	6	5	6	6	0
S261	1	4	1	6	6	5	3	5	5	3	6	3	1	3	3	5	5	4	6	6	4	4	3	6	5
S262	2	2	1	3	2	5	6	1	6	4	2	3	6	5	6	2	4	1	4	2	3	6	5	6	1
S263	2	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	5	0	0	5	1	2	0	2	5	3	5	1	5	1



=SUMA(G25+M25+Q25+AA25+AD25)

ENCUESTADO	SEXO	EDAD	NDICIÓN LABOF	ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO																											
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
S1	2	3	2	5	0	5	0	0	5	5	5	3	5	1	0	5	5	0	4	5	4	5	5	4	0	1	0	0	1	5	5
S2	2	2	1	1	5	2	0	5	3	5	2	0	2	5	4	0	5	3	3	4	5	0	4	5	1	4	5	0	0	3	4	0
S3	2	5	2	4	2	5	1	1	2	0	1	0	5	5	5	0	0	3	3	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	5	5	5
S4	2	1	1	5	2	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	5	5	3	0	5	5	3	0	5	5	0	0	5	5
S5	1	2	1	5	1	5	1	0	5	5	0	0	5	5	1	1	5	5	5	5	5	0	5	5	1	0	5	1	0	5	5	5
S6	2	1	1	5	2	5	0	0	5	5	0	0	5	5	4	0	5	5	5	5	5	0	4	5	4	0	5	3	5	5	5	5
S7	1	4	2	5	0	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	0	5	5	5	1	2	0	5	5	5	5
S8	1	4	2	5	0	5	0	0	5	5	5	0	5	5	1	0	5	5	5	5	5	0	5	5	5	0	5	0	5	5	5	5
S9	2	5	2	2	2	3	1	0	3	3	0	0	5	3	3	4	1	1	2	5	5	5	0	3	2	2	4	1	2	1	3	3
S10	2	3	1	5	0	5	0	0	5	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	0	5	5	0	0	5	5	0	5	5	5
S11	2	2	2	5	0	4	0	1	5	5	3	0	1	2	1	0	3	0	3	2	1	0	4	2	0	0	5	0	4	5	0	2
S12	2	2	2	2	0	1	0	0	5	5	0	3	2	5	2	5	5	5	5	5	4	0	5	5	4	5	5	1	5	5	5	0
S13	2	1	1	3	0	5	2	1	5	5	2	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	1	5	5	2	1	4	0	0	5	5	1
S14	2	1	1	1	2	5	2	1	1	5	5	1	3	2	5	3	3	3	1	5	5	5	5	5	4	0	5	4	4	5	5	2
S15	1	4	2	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	5	5	4	3	2	5	4	4	0	5	5	2	4	4	2
S16	2	3	1	3	0	5	1	0	5	5	1	5	5	5	5	0	5	4	4	5	5	4	1	5	5	2	1	4	0	0	5	5	1
S17	2	4	2	3	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	2	0	3	2	0	0	2	0	0	0	3	0	5	0	1	5	5	5
S18	2	3	2	2	0	5	0	0	5	5	4	3	0	4	5	3	4	4	3	5	5	4	1	5	5	3	5	3	4	4	5	5
S19	2	2	2	5	0	5	0	1	5	5	2	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	0	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5
S20	2	2	1	3	0	5	0	0	5	5	1	0	4	5	5	2	5	5	5	5	5	0	5	5	0	1	5	4	5	5	5	5
S21	2	5	2	1	0	1	0	0	5	5	0	0	5	5	2	2	5	2	5	5	3	2	5	4	5	0	5	2	0	5	5	5
S22	2	4	2	3	0	0	1	0	5	5	1	0	1	2	1	0	2	0	2	2	3	1	3	3	3	3	2	0	0	1	3	2
S23	2	3	2	2	2	2	1	0	3	3	4	1	0	4	4	4	4	1	2	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4
S24	1	3	2	4	2	0	5	1	0	0	5	5	5	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	5	0	0	2
S25	2	4	2	4	3	5	3	1	5	3	4	1	3	3	3	4	5	3	4	5	3	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5
S26	2	3	2	4	5	5	0	0	5	5	1	0	5	5	5	3	5	5	5	5	0	5	5	2	0	5	5	0	0	5	5	5
S27	2	4	2	3	0	5	0	0	5	5	0	0	5	5	1	0	5	2	5	5	5	0	5	5	2	0	5	2	0	5	5	5
S28	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	1	1	4	4	4
S29	2	4	2	5	0	3	0	0	2	2	2	0	3	3	2	3	3	3	0	3	3	0	3	3	5	0	5	3	0	5	5	5
S30	2	2	1	1	2	5	0	3	5	5	4	1	5	5	4	1	5	4	2	4	5	1	4	3	2	1	5	2	1	4	5	3
S31	2	1	1	5	0	3	0	1	5	5	0	0	5	4	1	0	5	5	1	5	1	2	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5
S32	1	4	2	5	0	0	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	0	5	5	5	3	4	3	0	5	5	0
S33	2	5	2	5	0	5	4	5	5	5	0	0	5	5	2	0	5	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	3	0	5	5	5
S34	2	1	1	1	5	1	0	5	0	0	5	5	1	0	1	0	2	0	5	0	0	5	4	0	5	5	0	1	5	0	0	0
S35	2	3	2	5	5	2	5	0	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	0	5	5	5
S36	1	2	1	3	1	5	0	0	5	4	2	1	5	5	2	2	3	3	3	2	2	1	5	5	1	0	5	2	2	5	5	0
S37	1	1	1	1	1	3	0	5	2	0	4	0	0	0	2	2	5	5	0	4	5	2	0	0	3	5	0	2	5	3	2	0
S38	2	2	1	3	0	1	0	1	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	4	2	4	3	0	4	4	0	
S39	2	2	1	4	1	4	0	1	5	4	1	0	4	5	4	0	5	4	5	4	4	1	4	5	4	3	4	5	0	4	5	4
S40	2	2	1	5	0	5	0	5	5	1	0	5	5	1	5	5	5	5	5	5	0	5	5	4	0	5	5	0	5	5	5	5
S41	1	4	2	2	0	3	0	0	5	5	0	0	3	5	5	5	5	5	4	4	4	0	5	5	0	2	5	2	1	5	5	5
S42	1	5	2	3	5	2	0	4	4	4	4	1	5	4	1	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	5	5	2	2	2	3
S43	2	3	2	5	0	5	2	0	5	5	0	0	5	5	2	0	5	5	5	5	4	0	5	5	0	1	5	5	0	5	5	5
S44	2	5	2	2	0	0	0	0	5	5	2	0	5	5	5	0	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5
S45	2	2	1	1	0	5	0	0	5	5	0	0	5	5	5	3	0	0	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5
S46	2	3	2	5	2	3	0	1	1	5	0	0	4	4	2	0	2	2	4	4	4	0	5	5	1	2	5	2	0	5	5	5
S47	2	5	2	3	0	2	5	5	5	0	3	3	3	2	2	3	5	0	5	5	4	1	5	1	2	4	1	3	1	4	5	2



S214	2	2	2	2	0	0	0	0	5	5	2	0	5	5	5	0	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5
S215	2	5	1	1	0	5	0	0	5	5	5	0	5	5	5	5	3	0	0	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5
S216	1	4	1	1	5	2	3	0	1	1	5	0	0	4	4	2	0	2	2	4	4	4	5	2	0	5	5	1	2	5	2	0
S217	1	3	2	2	5	3	0	2	5	5	5	0	3	3	3	2	3	5	0	5	5	4	5	1	2	4	1	3	1	4	5	2
S218	1	3	2	5	0	5	0	0	4	5	5	0	0	2	5	5	0	2	2	5	5	5	0	5	5	2	1	5	5	0	5	5	0
S219	2	1	1	5	0	5	0	0	5	5	5	0	0	5	5	3	0	3	5	5	5	5	0	5	5	2	5	5	5	0	5	5	5
S220	2	2	2	5	0	4	5	5	5	5	0	0	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
S221	1	4	1	2	1	5	2	0	4	2	4	1	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	3	2	0	4	4	2	2	4	4	4	4
S222	1	5	1	5	0	5	0	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5
S223	1	2	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	4	4	1	5	4	4	4	2	0	4	4	0	2	4	3	0	4	5	4
S224	2	3	2	1	2	0	0	3	4	5	1	5	5	4	0	1	2	5	2	5	4	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5
S225	2	4	2	5	0	5	0	0	5	5	5	0	5	1	0	5	5	0	1	5	4	5	5	5	4	0	1	0	0	1	5	5
S226	2	2	1	1	0	2	1	1	3	3	4	1	2	3	0	0	3	3	0	3	2	0	4	2	1	1	5	1	0	3	5	5
S227	1	1	2	5	0	0	0	2	3	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	5	5	5	0	0	5	1	0	3	5	5
S228	2	2	2	2	5	5	1	0	5	2	5	0	5	5	3	0	5	5	5	5	5	2	5	5	3	0	5	1	5	2	5	5
S229	1	4	1	3	5	4	4	5	5	5	2	5	3	5	2	4	5	5	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5
S230	2	4	2	5	5	3	1	0	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	0	5	5	4
S231	1	2	1	5	5	5	0	0	5	5	5	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	0	5	0	0	5	5	5
S232	2	1	2	2	1	1	0	0	4	5	1	0	5	5	5	0	5	4	5	5	4	0	5	5	2	3	5	2	4	5	4	1
S233	2	3	1	1	0	2	2	3	5	2	2	2	1	2	1	1	5	2	1	2	3	4	5	5	1	1	4	1	4	1	5	5
S234	1	2	1	3	1	0	1	0	3	5	1	0	5	5	0	0	5	5	5	5	0	5	5	5	1	1	5	4	0	5	5	0
S235	2	5	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0	1	2
S236	2	1	2	2	0	0	1	0	0	5	4	1	5	5	4	5	5	5	2	5	5	0	5	5	3	0	2	2	0	5	5	2
S237	2	2	2	2	4	3	3	1	4	4	2	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	2	5	3	2	5	1	3	3	3	3
S238	1	4	1	2	0	4	1	1	4	5	1	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	4	4	2	1	3	3	1	4	4	4
S239	2	2	2	1	1	3	0	5	1	2	0	4	0	0	0	2	2	5	5	0	4	5	2	0	0	3	5	0	2	5	3	2	0
S240	1	1	1	3	0	1	0	1	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	4	4	0	5	5	4	2	4	3	0	4	4	0
S241	2	2	2	4	1	4	0	1	5	4	1	0	4	5	4	0	5	4	5	4	4	1	4	5	4	3	4	5	0	4	5	4
S242	2	4	2	5	0	5	5	5	1	0	5	5	1	5	5	5	5	5	5	0	5	5	4	5	5	5	0	5	5	5		
S243	2	4	2	2	0	3	0	0	5	5	0	0	3	5	5	5	5	5	4	4	4	0	5	5	0	2	5	2	1	5	5	5
S244	2	2	2	3	5	2	0	4	4	4	4	1	5	4	1	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	2	3	3
S245	1	3	2	5	0	5	2	0	5	5	0	0	5	5	2	0	5	5	5	5	4	0	5	5	0	1	5	5	0	5	5	5
S246	1	1	1	2	0	0	0	0	5	5	2	0	5	5	5	0	5	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5
S247	2	1	1	1	0	5	0	0	5	5	5	0	5	5	5	5	3	0	0	5	5	0	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5
S248	2	4	1	5	2	3	0	1	1	5	0	0	4	4	2	0	2	2	4	4	4	0	5	5	1	2	5	2	0	5	5	5
S249	2	5	2	2	5	3	0	2	5	5	5	0	3	3	3	2	3	5	0	5	5	4	5	1	2	4	1	3	1	4	5	2
S250	1	2	2	5	0	5	0	0	4	5	0	0	2	5	5	0	2	2	5	5	5	0	5	5	2	1	5	5	0	5	5	0
S251	1	2	1	5	0	5	0	0	5	5	0	0	5	5	3	0	3	5	5	5	5	0	5	5	2	5	5	5	0	5	5	5
S252	2	4	2	5	0	4	5	5	5	5	0	0	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
S253	1	1	1	2	1	5	0	4	2	4	1	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	0	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
S254	2	2	2	5	0	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5
S255	2	4	1	3	2	2	2	1	3	4	2	2	5	4	4	1	5	4	4	4	2	0	4	4	0	2	4	3	0	4	5	4
S256	1	2	2	2	2	2	1	0	3	3	4	1	0	4	4	4	4	1	2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
S257	2	3	1	4	2	0	5	1	0	0	5	5	5	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	5	0	0	2
S258	2	1	2	4	3	5	3	1	5	3	4	1	3	3	3	4	5	3	4	5	3	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5
S259	1	5	2	5	0	3	0	0	4	5	0	1	3	3	2	3	5	1	5	3	3	0	5	5	0	0	5	1	0	5	5	5
S260	1	2	2	2	1	1	1	5	5	5	3	3	3	1	0	1	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1
S261	1	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
S262	2	2	1	4	0	5	1	0	5	5	2	0	5	4	4	1	2	3	5	3	5	4	4	1	1	4	5	5	5	5	5	0
S263	2	2	1	4	3	2	1	1	5	4	2	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	5	5	2	2	4	4	0	5	5	5

Anexo 6. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Bienestar psicológico	Auto-aceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
N		263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263
Parámetros normales[a,b]	Media	86,13	15,52	11,16	12,48	13,64	14,24	19,10	59,59	14,05	6,43	39,10
	Desv. Desviación	19,535	4,382	4,683	4,535	4,079	3,808	6,153	13,499	10,004	4,074	8,434
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,108	,179	,103	,108	,087	,184	,169	,112	,131	,223	,146
	Positivo	,079	,153	,103	,108	,081	,131	,169	,112	,131	,223	,146
	Negativo	-,108	-,179	-,056	-,068	-,087	-,184	-,148	-,095	-,091	-,200	-,144
Estadístico de prueba		,108	,179	,103	,108	,087	,184	,169	,112	,131	,223	,146
Sig. asintótica(bilateral)		,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se realizó la prueba de normalidad para determinar si se trataba de una distribución paramétrica o no paramétrica, obteniendo como resultado que presenta una distribución no paramétrica, por lo cual se utilizara el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Anexo 7. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,031
		Sig. (bilateral)	.	,616
		N	263	263
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,616	.
		N	263	263

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Agotamiento
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,056
		Sig. (bilateral)	.	,365
		N	263	263
	Agotamiento	Coeficiente de correlación	-,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,365	.
		N	263	263

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Despersonalización
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	-,101
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	263	263
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,101	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	263	263

Prueba de hipótesis entre bienestar psicológico y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout en el personal asistencial del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2023.

			Bienestar psicológico	Realización personal
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	263	263
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	263	263

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